CLS GENDER INTEGRATION STUDY

Chief Land Staff Gender Integration Study: The Regular Force Training and Employment Environment

TABLE OF CONTENTS

□ PROJECT SPONSOR

- Acknowledgements
- Abstract
- Executive Summary
- List of Tables

Top of page

□ INTRODUCTION

- Background
- Purpose

Top of page

□ PROJECT DESIGN

- The Research Questions
- Project Design
- Baseline Data
- Qualitative Inquiry
- Regular Force Focus Groups
- Focus Group Participants
- Limited Representation
- The Focus Group Process
- Data Analysis

Top of page

□ REPRESENTATION OF WOMEN

- Introduction
- Women in the Combat Arms
- Enrolment Representation
- Total Strength
- Women in Combat Support
- Enrolment Representation
- Total Strength

Top of page

□ FOCUS GROUP RESULTS

- Key Issues
- Physical Standards
- Double Standards
- Quotas
- Harassment
- Fraternization
- Kit and Equipment
- Access to Facilities
- Critical Mass
- Family Issues
- Morale

Top of page

□ MALE PERCEPTIONS / INSTRUCTOR PERCEPTIONS

- Male Perceptions: Employment of Women in the Combat Arms
- Instructor Perceptions: Female students in the Combat Arms
- Positive Leadership

Top of page

□ DISCUSSION AND RECOMMENDATIONS

- Discussion
- Recommendations

Top of page

□ REFERENCES, ANNEXES AND TABLES

- ANNEX A - REGULAR FORCE FOCUS GROUP DATA
- ANNEX B - COMBAT ARMS: ENROLMENT PROPORTIONS AND TOTAL REPRESENTATION BY MILITARY OCCUPATION CODE (MOC)
- ANNEX C - COMBAT SUPPORT MOCs: ENROLMENT PROPORTIONS AND TOTAL

REPRESENTATION BY BRANCH AND MILITARY OCCUPATION CODE (MOC)
- ANNEX D - FOCUS GROUP / INTERVIEW PARTICIPANT RECOMMENDATIONS

- TABLE 1 - Female representation by Branch, 1989 and 1997
- TABLE A1 - Focus Group / Interview Participation by Rank and Gender
- TABLE A2 - Focus Groups Conducted by Rank and Gender

- TABLE B1 - Women in the Combat Arms: Enrolment Proportions and Total Representation - Officers
- TABLE B2 - Women in the Combat Arms: Enrolment Proportions and Total Representation by MOCs - Non Commissioned Members (NCMs)

- Tables C - Women in Combat Support MOCs: Enrolment Proportions and Total Representation by MOC
- TABLE C1 - Communications and Electronics Branch - NCMs
- TABLE C2 - Land and Mechanical Engineering Branch - NCMs
- TABLE C3 - Security Branch - Officers and NCMs
- TABLE C4 - Logistics Branch - Officers
- TABLE C5 - Logistics Branch - NCMs
- TABLE C6 - Medical Branch - Officers
- TABLE C7 - Medical Branch - NCMs

Top of page

Report Home | Search | Help | Français | Comments | D-NET Home

© Minister of Public Works and Government Services Canada

National Defence Défense nationale

Canada

CLS GENDER INTEGRATION STUDY

Chief Land Staff Gender Integration Study: The Experience of Women Who Have Served in the Combat Arms

- Project Sponsor
- Acknowledgements
- Abstract
- Executive Summary

PROJECT SPONSOR

Director Land Personnel (DLP), Chief Land Staff, Represented by Maj H. Michitsch, DLP 2-2

Top of page

ACKNOWLEDGEMENTS

Appreciation is extended to the CF personnel who participated in the focus groups and interviews for this research. Your frank and honest contribution *is* the research; your recommendations are an integral component of the future and positive change.

Top of page

ABSTRACT

This report provides a summary of the results from the conduct of 49 focus groups with women and men in the combat arms training and employment environment, and the combat service support employment environment. Women and men were asked to comment on problems and successful processes in mixed gender units, based upon their personal experiences. Emphasis was placed on creating solutions and providing recommendations to address issues which were raised. Overall, women have experienced a greater degree of acceptance within the combat service support environment, than within the combat arms; however, perceptions of double Standards and favouritism are common in both environments. There is widespread belief within the combat arms that women are not motivated or physically strong enough to endure the rigours

of combat arms training and employment. Women experience harassment in both environments, while men fear accusations of harassment if they motivate and discipline women in the same way that they would encourage men to achieve and maintain Standards. Recommendations are made with a view toward creating more equitable training and employment environments for women and men.

Top of page

EXECUTIVE SUMMARY

- Introduction
- Background - Quantitative Data
- Results - Qualitative Data
- Conclusions

Introduction

In 1987, the Canadian Forces began recruiting women into combat arms occupations in support of the Combat Related Employment of Women trials, and in 1989, a Canadian Human Rights Tribunal ordered the CF to fully integrate women into all occupations by 1999. The Army has experienced difficulty in attracting women into, and retaining them in the combat arms and related occupations. Chief Land Staff is currently pursuing initiatives to increase the proportion of women in the Armoured, Artillery, Infantry, Field Engineer, and Field Communications occupations.

In response to a request from the Director Land Personnel, the Personnel Research Team developed a multi-phase project, which included the analysis of quantitative enrolment and representation data, and the conduct of focus groups and interviews. The research was designed to answer questions related to the recruitment, training, employment, and retention of women in the combat arms and combat support environments.

Background - Quantitative Data

The average proportion of enrolment of women into the combat arms, 1987-1996, is 2.0 percent for NCMs, and 5.2 percent for officers. In 1996, 2.1 percent of NCMs and 5.0 percent of officers enrolled in the combat arms were women. In 1989, women represented 0.3 percent of the combat arms officer corps and 0.4 percent of soldiers in the combat arms. Effective 1 Jan 97, the representation of women had increased to include 1.8 percent of the combat arms officer corps and 0.6 percent of soldiers in the combat arms.

The average proportion of women enrolled in combat support roles, 1987-1996, ranged from 0 percent (Communications and Electronics Branch) to 83.7 percent (Medical Branch, Officers). Overall representation in 1997 ranged from 2.1 percent (Land Electrical and Mechanical Engineering Branch) to 80.0 percent (Medical Branch, Officers). While there are increases in the representation of women, overall, the proportion of women has decreased in the Land Electrical and Mechanical Engineering Branch (NCMs), the Security Branch (NCMs), and the Medical Branch (Officers).

Results - Qualitative Data

During February, March and April 1997, 49 focus groups were conducted at Land Force Command bases and Battle Schools; four of these focus groups were conducted with combat arms officers in training at the Royal Military College, Kingston. In total, 344 women and men serving in the combat arms and combat support, and combat service support environments, ranging in rank from Private (Basic) to Lieutenant-Colonel, participated in the focus groups.

The key issues presented by participants were physical Standards, double Standards, quotas, harassment, fraternization, kit and equipment, access to facilities, critical mass, family issues, and morale. While physical strength and stamina were without exception the critical presenting issues in focus groups, barriers to the success of women in the combat arms are much more complex. Perceptions in reference to women's ability to meet and maintain the required physical Standards in the exact same way as their male counterparts has an over-riding effect on all of the other issues. When women do successfully meet Standards, there is widespread perception among men that either the Standards have been lowered and/or women's success is discounted as men express the belief that women cannot sustain a level of performance comparable to their male peers. Issues surrounding fraternization, harassment, and access to facilities for women, for example, are blamed on women, whether or not they initiate the problem, because it is believed that if women were not present, the issues would not exist.

Support for the employment of women in the combat service support environment ranged from very positive to very negative among male soldiers and officers, while the majority of men in the combat arms who participated in the focus groups expressed the belief that women aren't interested, motivated, or capable of performing in the combat arms. Leaders in the combat arms and combat support environments do not have confidence that they have the required skills and knowledge for training and motivating women without fear of harassment and accusations of unfair treatment. This can account, in part, for the overall non-acceptance of women in once all-male domains.

Conclusions

Women need a positive environment with proper leadership, motivation, and training to allow them to achieve clearly identified Standards. Recommendations are made for providing relevant training to leaders and intructors, creating training and employment environments which support women *and* men, a reporting system which allows anonymous and confidential reporting of negative challenges to performance (i.e. harassment), recruitment of motivated and qualified recruits (including men who accept that they are entering a mixed gender training and employment environment), timely access to properly fitting equipment and clothing for *all* soldiers, improved methods and structure for physical training, clear and consistent fraternization policy, introduction of policies which will facilitate increased 'critical mass' of women in training and employment, and improved policy and procedures to address quality of family life, including access to affordable emergency and extended absence child care.

Top of page

Report Home | Search | Help | Français | Comments | D-NET Home

© Ministry of Public Works and Government Services Canada

National Defence Défense nationale

Canada

CLS GENDER INTEGRATION STUDY

Chief Land Staff Gender Integration Study: The Regular Force Training and Employment Environment

INTRODUCTION

- Background
- Purpose

Background

1. In 1987, the Canadian Forces (CF) began recruiting women into combat arms occupations in support of the Combat Related Employment of Women (CREW) trials, and in 1989, a Canadian Human Rights Tribunal ordered the CF to fully integrate women into all occupations by 1999. The Army has experienced difficulty in attracting women into, and retaining them in the combat arms and related occupations. Chief Land Staff (CLS) is currently pursuing initiatives to increase the proportion of women in the Armoured, Artillery, Infantry, Field Engineer, and Field Communications occupations.

2. The Director Land Personnel (DLP), CLS requested the assistance of the Personnel Research Team in answering several questions related to the recruitment, training, employment, and retention of women. In consultation with DLP, a four phase project was defined to investigate recruitment and transfer from the Primary Reserve, training and employment experience in mixed gender land operational units, and attrition from the Regular Force. This report is the first in a series of three sponsor research reports for this project.

Top of page

Purpose

3. The purpose of this report is to present an overview of quantitative and qualitative data collected in reference to Regular Force recruitment, training and employment in the combat arms, and combat service support environments.

Top of page

Report Home | Search | Help | Français | Comments | D-NET Home

© Minister of Public Works and Government Services Canada

National Defence Défense nationale

Canada

Chief Land Staff Gender Integration Study: The Regular Force Training and Employment Environment

PROJECT DESIGN AND METHODOLOGY

□ The Research Questions
□ Project Design
□ Regular Force Focus Groups

The Research Questions

4. The following questions, presented by DLP, provided the framework for the research:

a. what is the percentage of women who enrole in the combat arms and combat support arms;
b. what are the real or perceived barriers which inhibit the recruitment and transfer of women into LFC, in particular the combat arms;
c. why do women leave recruit, QL3 and officer phase training;
d. why do women leave the Army after completing combat arms training;
e. why are the proportions of women represented in the militia, double the representation in the CF Regular Force; and,
f. why have only a handful of women applied to transfer from the militia to the Regular Force combat arms occupations while over 500 men have applied in the past year?

Top of page

Project Design

5. Baseline Data. In response to the query presented at 4a, above, enrolment and representation data by Military Occupation Code (MOC), were provided by the Directorate of Personnel Policy. The data are organized and aggregated by combat arms and combat support occupations to provide relevant baseline information for this research. This information is presented in this report.

6. Qualitative Inquiry. In consultation with DLP staff, the following four phases of research were identified to answer the questions identified at paragraph 4b,c,d,e,and f, above:

a. Phase 1 - Interviews with women who have previously served in combat arms occupations;

b. Phase 2 - Focus groups with Regular Force women and men in the combat arms training environment (students and staff);
c. Phase 3 - Focus groups with Regular Force women and men employed within the combat arms and combat service support environment; and,
d. Phase 4 - Focus groups and interviews with Primary Reserve women and men employed in combat arms occupations.

The results of *phase 2 and 3* above, are presented in this report.

7. Each phase of research comprises an independent study, but will also provide a point of comparison from one stage to the next. Phase 4 research, for example, will be informed by data gathered at Phases 1, 2 and 3. In this way it will be possible to determine, for example, whether or not concerns expressed by Reserve Force personnel in reference to Regular Force employment are a reflection of current processes or a result of perceptions which can be addressed. Should solutions be directed toward altering current employment and training practices, or could potential recruits and Reserve members be provided with more accurate information about Regular Force employment in the combat arms? If release indicators gathered at Phase 1 are also identified as current concerns at Phase 2 and 3, are there initiatives which can be taken to reduce the rate of attrition of women from the combat arms?

Top of page

Regular Force Focus Groups

8. Focus Group Participants. During February, March and April 1997, 49 focus groups were conducted at Land Force Command (LFC) bases and Battle Schools; four of these focus groups were conducted with combat arms officers in training at the Royal Military College (RMC), Kingston. In total, 344 women and men serving in the combat arms, combat support, and combat service support environments, ranging in rank from Private (Basic) to Lieutenant-Colonel, participated in the focus groups. In addition, seven interviews were conducted in situations in which only one person was available for a focus group (i.e. women in combat arms occupations). Focus group participants by rank group and gender, and the number of focus groups conducted by rank are described at Annex A.

9. Limited Representation. Generalization of the qualitative research results presented in this paper is limited by representation in the focus groups. Focus group participants were not selected randomly. Volunteers were solicited through designated OPIs at each base, with a distinct pattern emerging; the higher the rank, the less likely there would be enough 'volunteers' to participate in a focus group. Servicemembers were appointed to participate, especially among the junior NCM participants. Consequently, junior male officers at the Lt and Capt level are significantly under-represented in this research. Female members of the combat arms are not under-represented in proportion to their numbers in the CF; however, the numbers are too low to provide enough qualitative data to generalize the information gathered to women in the combat arms as a whole.

10. The Focus Group Process. The predominance of opinions, concerns, attitudes, etc., reflected in this report will not reflect the view of each *individual* who participated. It is reported, for example, that male combat arms participants do not believe that women have the required physical strength to do the job. Although a minority of participants expressed otherwise, this is not reflected. The reporting of qualitative focus group data reflects,

a. the predominant themes expressed *across* groups and participants; and
b. perspectives which most accurately reflect the themes expressed and carried *within* each group discussion.

This has particular significance within an environment in which *group* processes and characteristics have been identified as a key component contributing to operational effectiveness (Lamerson, 1989; Wild, 1988), and as having a significant influence on the acceptance and integration of women (King, 1990; Park, 1986). Consequently, a *group* perspective will most strongly influence activities and processes in the operational environment.

11. Data Analysis. The information presented below represents the predominance and frequency of opinions, experiences and ideas presented to the research team by focus group and interview participants. It is *not* the result of a strict qualitative analysis process using transcribed interview data which has the potential to, for example, better reflect patterns in relationships and provide indications of broader organizational issues (see, for example, Strauss and Corbin, 1990). Consequently, the information is useful in support of policy decisions and processes, but in and of itself is not enough information on which to base policy changes and initiatives. This information can be used, for example, in concert with other sources noting similar themes, (see for example, the Minister's Advisory Board Reports on Women in the Canadian Forces/Gender Integration in the Canadian Forces), to inform new policy and programmes.

Top of page

Report Home | Search | Help | Français | Comments | D-NET Home

© Minister of Public Works and Government Services Canada

National Defence Défense nationale

Canada

CLS GENDER INTEGRATION STUDY

Chief Land Staff Gender Integration Study: The Regular Force Training and Employment Environment

REPRESENTATION OF WOMEN

□ Introduction
□ Women in the Combat Arms
□ Women in Combat Support
□ Table 1 - Representation by Branch, 1989 and 1997

Introduction

12. The enrolment proportions and overall representation of women in the Canadian Forces has been affected to some extent by organizational downsizing efforts in the 1990s. Downsizing has impacted the type of occupations open for recruitment and number of positions available as well as the release patterns of military personnel. A detailed analysis of female participation and enrolment in the Canadian Forces, 1989 - 1997, can be found in Department of National Defence reports (see, for example, Tanner 1997a, 1997b). Data relevant to this project are presented below.

Women in the Combat Arms

13. Representation data for women in the combat arms provides background information for this project, as well as answering the first question identified at paragraph 4. For the purposes of this study, women in the combat arms refers to women who are represented within all officer and NCM military occupation codes (MOC) within the Armoured, Artillery, and Infantry branches, as well as non-commissioned members (NCMs) represented within the Field Engineer occupations. The Field Engineer Equipment Operator occupation is also included in the combat arms; however, enrolment and representation data is not included as recruitment into this MOC is from within the combat arms, and there are no women employed in this MOC at this time. The Military Engineer MOC (24) has recently been created to allow a distinction to be made between a land environment engineer and an air environment engineer; data for this MOC are available for 1996 only.

14. Enrolment Representation. Women have been recruited into, and trained and employed within the combat arms since 1987. While the female proportion of enrolment has varied from year to year and by occupation, the average representation of enrolment for women, 1987-1996, is 2.0 percent for NCMs, and 5.2 percent for officers. In 1996, 2.1 percent of NCMs and 5.0 percent of officers enrolled in the combat arms were women; 10.5 percent of those enrolled as military engineers were women. Enrolment

representation data by MOC are provided at Annex B.

15. Total Strength. Total strength represents the proportion of combat arms personnel who are members of the CF, including those who are at various stages of initial training. Representation data reflects the total strength. In 1989, women represented 0.3 percent of the combat arms officer corps and 0.4 percent of soldiers in the combat arms. Effective 1 Jan 97, the representation of women has increased to include 1.8 percent of the combat arms officer corp (does not include military engineer) and 0.6 percent of soldiers in the combat arms. Representation data by MOC are provided at Annex B.

Women in Combat Support

16. Women in combat support roles include women who are employed in occupations which require service in a field operational environment in combat support functions. The enrolment and representation data presented below are grouped by branch affiliation, to include only the noted MOCs which are required to participate in combat support roles. This data provides a better understanding of how women are represented in MOCs which involve continuous employment in combat support roles (i.e. lineman), as well as those which involve potential employment in a combat support role (i.e. military police, supply technician). Enrolment and representation data by MOC are provided at Annex C.

17. Enrolment Representation. The average enrolment proportions, by branch, for women in combat support roles, 1987-1996, are as follows:

a. Communications and Electronics Branch NCMs (052, 211, 221, 231) - 11.5 percent (Note: 0 Percent MOCs 221 and 231);
b. Land Electrical and Mechanical Engineering Branch NCMs (411, 421) - 4.0 percent;
c. Security Branch
    i. Officers (81) - 30.0 percent,
    ii. NCMs (811) - 21.1 percent;
d. Logistics Branch
    i. Officers (69) - 47.5 percent,
    ii. NCMs (841, 861, 911, 921, 935) - 29.4 percent; and,
e. Medical Branch
    a. Officers (57) - 83.7 percent,
    b. NCMs (711) - 44.6 percent (Note: No direct entry into 713, 715, 716).

18. Total Strength. Total strength of women in combat support MOCs, which is presented by branch, reflects the MOCs which have been identified within each branch at paragraph 11, above. From 1989 to 1997 there were some increases and decreases in representation. Representation figures for 1989 and 1997 are presented by branch, below.

TABLE 1

Representation by Branch, 1989 and 1997

BRANCH	1989	1997
Communications and Electronics - NCMs (052, 211, 221, 231)	5.2%	5.3%*
Land Electrical and Mechanical Engineering - NCMs (411, 421)	2.5%	2.1%
Security:	-	-
Officers (81)	8.9%	11.6%
NCMs (811)	11.3%	10.3%
Logistics:	-	-
Officers (69)	19.6%	25.4%
NCMs (841, 861, 911, 921, 935)	20.7%	21.6%
Medical:		
Officers (57)	88.6%	80.0%
NCMs (711, 713, 715, 716)	19.4%	24.8%

* MOC 221, 231 data not included as MOC closed 1996; data includes new MOCs 225 and 227

Top of page

Report Home | Search | Help | Français | Comments | D-NET Home

© Minister of Public Works and Government Services Canada

National Defence Défense nationale

Canada

CLS GENDER INTEGRATION STUDY

Chief Land Staff Gender Integration Study: The Regular Force Training and Employment Environment

FOCUS GROUP RESULTS

Key Issues

- □ Physical Standards
- □ Double Standards
- □ Quotas
- □ Harassment
- □ Fraternization
- □ Kit and Equipment
- □ Access to Facilities
- □ Critical Mass
- □ Family Issues
- □ Morale

Physical Standards

19. Physical Standards are an issue, along with perceptions of inconsistency in enforcement of those Standards and confusion regarding different Standards which are applied within LFC (i.e. some indicated that LFC is using five different PT tests, each with different Standards), and across the CF. There is also a consistent tendency to attribute much of the problem to the recruitment of poorly motivated, misinformed (saw the "happy tape"), and unqualified recruits, and to low Standards at recruit school. Male focus group participants at all rank levels consistently identify physical strength and stamina as the most difficult barrier which women face in the combat arms; they are also less likely than their female counterparts to acknowledge that men as well as women can experience difficulty achieving physical Standards.

Top of page

Double Standards

20. Male focus group participants have consistently identified double Standards that are applied to women and men in the field and combat arms environment. Formal Standards are rarely the issue, rather

the inconsistent application of formal Standards has created considerable resentment toward women. Double Standards frequently identified include the following:

a. disposition of students who do not meet the standard (men are released, women are retained);
b. women are getting the 'cushy' jobs, almost as if there is an informal 'gender-coding' of jobs (examples include ISO positions in Croatia where they're out of the line of fire and driver);
c. battle school Standards are lowered to allow women to pass (again informally on a case by case basis);
d. women are treated differently by instructors, as instructors are afraid to discipline, yell in their face, etc.; and
e. women are shown favouritism (eg. staff frequently asking women if they need to use the washroom).

Women acknowledge that they are treated differently, and indicate that it creates problems for them. In most cases they would prefer to be treated the same as men to reduce the spotlight on them. They also acknowledge that they are often given different job assignments when they don't want them. Frequently, the different treatment is attributed to poor leadership; however, in some cases in which tasks are discretionary among peers, women also report that their male peers are resistant to letting them share all tasks equally.

21. In addition, women in the combat arms believe that they are 'micro-managed'; that is, *everything* that they do is monitored, so that the probability that a female will be caught 'messing up' is much greater than the probability that a male will be caught if he commits a similar infraction.

Top of page

Quotas

22. While there is a belief that the CF is enroling a poor quality of male and female recruits, there is also a perception that there is no screening of women at all - any who are willing to try combat arms are accepted. Female students in training have also expressed the belief that they have been treated as a number to add to the female quota, rather than as an individual with merit. Knowledge of the army's '25% quota' of women has permeated the field at all rank levels. It is also widely believed among male participants that there are quotas for women for promotion, for career courses, and for high placement on courses (i.e. 1st, 2nd and 3rd). Women frequently indicated that they also believed that these quotas existed, but didn't feel that they benefited from it; instead they were likely to express the belief that this kind of special treatment was not necessary (they are capable of achieving their own successes) and created resentment toward them. In fact, women in the combat arms agreed that only qualified and interested individuals should be recruited for the combat arms. Every time a woman enters training who is clearly unqualified, unfit and/or unmotivated, all women are 'painted with the same brush', and success becomes much more difficult for those who are interested, fit and qualified.

Top of page

Harassment

23. Harassment stands alone as an issue from the perspective of women, including perceptions of lack of accountability on the part of leadership for harassment in units. Women express the belief that harassment will continue, regardless of who is aware of it, unless the women involved complain, putting themselves at risk of double victimization. Male focus group participants identified harassment as an issue in so far as it restricts their ability as leaders to discipline and motivate men and women, but more so women. Women and men indicate that male leaders do not push women to achieve physical Standards because they are afraid of being accused of harassment. Women have expressed resentment as they believe that if one woman isn't fit they will all be, once again, 'painted with the same brush'. Other women report being pushed too hard on physical training (unrealistic expectations). Several cases of ongoing harassment problems or incidents which occurred in the past were identified; in most of these cases the woman had not complained because they did not want to risk being labelled as a troublemaker. Women overall indicated a reluctance to report harassment to avoid double victimization. Men expressed the belief that if men submit harassment complaints, regardless of the grounds of harassment, they are not taken seriously.

Top of page

Fraternization

24. Perceptions on fraternization vary depending on gender, rank, etc. Males, for example, are more likely to express the belief that women receive special attention from senior males, while male leaders have noted that they cannot even talk to a female subordinate at the mess because it will be perceived by her peers and others as fraternization, special treatment, etc., rather than as a leader getting to know one of his subordinates. The distinction between fraternization and harassment is also blurred in individual's perceptions of different situations. For example, to what extent are individuals in senior positions held accountable to abuse of authority in cases of sexual relationships with junior personnel, regardless of whether there is perceived consent from the junior person? Women are disproportionately blamed for fraternization as it is seen as an avenue for advancement through training, etc. There is also a perception that officers are not held as accountable for fraternization as NCMs in similar circumstances.

Top of page

Kit and Equipment

25. At every location the issue of ill-fitting frag vests, rucksacks, distinctive environmental uniforms (DEUs), boots, webbing, and/or helmets for women was reported. Women perceive that there is considerable resentment toward them because of the money being spent on new kit for women. Although items such as boots can be special ordered to fit, they are not accessible in a timely manner through the supply system. It was acknowledged by men and women that small stature men experience similar difficulties; however, it is viewed overall as an issue specific to women.

Top of page

Access to Facilities

26. Access to facilities such as showers, and rules and procedures governing access for women also continues to be a problem. There is inconsistency on this issue from place to place - from little or no access to special access for women. Women expressed the belief that special access, or male perceptions of special access for women, creates resentment among male peers toward women. Men expressed resentment toward women as a result of special measures which they believe result in preferred treatment for women. There is also a consistent belief that women and men should be integrated more than is currently practiced, i.e. shared living quarters, access to facilities (both can use same showers, etc. with common sense prevailing). It is important to note that the women who supported an increased sharing of accommodation and facilities, were employed primarily in combat service support units in which there are several women employed.

Top of page

Critical Mass

27. The consensus among men and women is that significant numbers of women should be trained and employed together for reasons varying from mutual support to fewer problems for leaders (for example, the perception that several men would be 'in competition' for one woman, or the belief that if they have to go to the extra effort to accommodate women there should be more than one woman). Women in the combat arms believe that they would benefit from an environment that has more qualified women, as long as women are not trained and employed together at the expense of individual career choices and development.

Top of page

Family Issues

28. Issues which were presented range from treatment during pregnancy, (job assignments, lower PERs, unfair expectations, etc.) to emergency and extended absence child care issues. There is also a perception that CF employment means more and more work, so that the member with family responsibilities (primarily women) not only has to deploy for extended periods, but is also expected to work long hours away from their family on a continuous basis when they are not deployed. Participants recognize the requirements of military service in terms of deployment and operational imperatives, but find it difficult to commit themselves 100 percent of the time to work. Women and men raised the issue of replacement personnel during pregnancy - problems range from no replacement to poorly trained replacements. Women believe that they are ultimately held responsible for these problems.

Top of page

Morale

29. Among men and women there is a perception that the CF is asking more and more of its people with little or no reward, and this is compounded by negative press and the absence of any indications of appreciation on the part of the Canadian public. Some focus group participants (primarily men) have

expressed the belief that morale and other general problems facing the CF should be fixed before we try to add women to the combat arms equation. Women also agreed that much needs to be addressed to ensure a positive training and employment environment for men and women; however, men are more likely to perceive women as 'another problem' to be dealt with, rather than a resource that needs to be developed.

Top of page

Report Home | Search | Help | Français | Comments | D-NET Home

© Minister of Public Works and Government Services Canada

National Defence Défense nationale

Canada

Chief Land Staff Gender Integration Study: The Regular Force Training and Employment Environment

MALE PERCEPTIONS / INSTRUCTOR PERCEPTIONS

□ Male Perceptions: Employment of Women in Combat Service Support
□ Male Perceptions: Employment of Women in the Combat Arms
□ Instructor Perceptions: Female students in the Combat Arms.
□ Positive Leadership

Male Perceptions: Employment of Women in Combat Service Support

30. Male perceptions in reference to the employment of women in combat service support vary from very positive and supportive to negative. In roles and environments in which women have been employed for some time there is general acceptance and recognition of their ability to be contributing members of the unit. However, the perception continues to be that women are less motivated, less fit, less committed and less able to perform than their male counterparts. In addition, women express the belief that women's ability to perform in leadership roles is questioned and compromised. Frequently, women noted cases in which they were posted into the field environment at advanced stages in their career. This presents considerable challenge in terms of achieving 'soldiering' skills and physical Standards, which in turn undermines their role as a leader. Physical achievement is then used as an over-riding indicator of leadership ability, while numerous other skills and abilities which women are capable of performing are discounted. The end result is that they are accorded less respect and support in their roles as leaders than their male counterparts. Male participants who have experienced women in leadership roles in an operational environment are much more likely, than those who have not, to express the belief that women can perform well in leadership roles.

Top of page

Male Perceptions: Employment of Women in the Combat Arms

31. Male perceptions in reference to the employment of women in the combat arms are generally quite negative. There is a belief that women aren't interested, motivated, or capable of doing the job. There is also a belief that the introduction of women into a combat arms unit is not worth the trouble in terms of accommodating them, and dealing with fraternization and relationship issues. It is also widely believed among men in the combat arms that the presence of women creates considerable potential for men to be

accused of harassment. While some males expressed the belief that if women can do the job they are welcome, others expressed resentment toward the potential for women to affect the male culture (i.e. swearing, dirty jokes) and fear that with women around they will be forced to change.

32. Male junior combat arms officers in training expressed the belief that women cannot be effective leaders as they do not have "Command presence"; these opinions were based on exposure to women during training, or hearsay which has become accepted knowledge within the combat arms and military college environment. They further noted that it is not good enough to be able to do the job - you must also be able to *get the job done*; that is, they do not believe that the 'troops' will have confidence in a woman's ability to lead, and, therefore, will not follow her.

Top of page

Instructor Perceptions

33. Female students in the Combat Arms. Instructors, as a whole, convey a negative attitude toward women, in part because they have seen so many come through who are not successful in training or who do not remain in the combat arms environment for an extended period. Consequently, there is a belief that women are not capable and/or are not motivated to be employed in the combat arms. In some cases the students sense that they are not wanted and are, therefore, in a position of having to prove themselves, while in other cases the female students are completely unaware of the instructors' overall attitudes toward women in the combat arms. Regardless of personal belief, some instructors have managed their behaviour toward students in a positive and professional manner.

Top of page

Positive Leadership

34. Several examples of positive leadership which served to accommodate women were related to focus group facilitators throughout this project. In particular, senior NCMs (MWO, CWO) in key leadership positions in the combat service support environment demonstrated a common sense attitude toward ensuring that all of their personnel are employed to the maximum benefit of the unit. They convey the belief that this means treating individuals fairly, but approaching Standards and discipline with a common sense, no nonsense approach. One individual, for example, indicated that a decade ago when they said women were going to be part of the Army, he had a choice to make - he could decide to leave, or he could decide to stay and contribute to making it work. It seems to be understood that this means treating all the same whenever necessary and possible, but also accommodating individuals for various reasons.

Top of page

© Minister of Public Works and Government Services Canada

National Defence Défense nationale

Canada

Chief Land Staff Gender Integration Study: The Regular Force Training and Employment Environment

DISCUSSION

□ Discussion
□ Recommendations

Discussion

25. Women and men in the Reserve Force reported similar issues and concerns related to the employment of women in the combat arms, although they were not reported as frequently or as intensely as they were described in the Regular Force focus groups and attrition interviews (Davis 1997, 1998). Consequently, perception of gender inequity is not interpreted as a primary deterrent for women in transferring from the Reserve to the Regular Force combat arms. However, some women did indicate that they would not consider transfer to the Regular Force combat arms; they believed that women would not be treated fairly in that environment and/or that the physical Standards would present a significantly greater challenge in the Regular Force than in the Reserve Force combat arms.

26. Women and men frequently identified issues related to family, differences between Reserve and Regular Force service and satisfaction with their civilian career as deterrents to component transfer. The data suggests that male Reserve members are more likely to be deterred by perceptions that the Regular Force does not value the diversity of experience that Reserve Force personnel have to offer. However, male focus group participants were also more likely than female participants to have operational experience with the Regular Force. Finally, some women and men indicated that they have considered joining the Regular Force, but not the combat arms - it is not something that they are interested in pursuing on a full-time basis.

27. The information gleaned from this research is limited in depth and scope by the range and number of participants in the focus groups. It became evident as data collection progressed that varying factors result in different processes in individual Reserve units and Land Force Areas. There is also a possibility that some of the factors identified as a deterrent to component transfer may have varying impacts on sub-groups other than sex. For example, Reserve Force officers may be more satisfied with civilian career than NCMs, but limited representation by rank groups precludes this type of analysis.

28. In addition, the research question, "Why have only a handful of women applied to transfer from the militia to the Regular Force combat arms occupations while over 500 men have applied in the past year",

is based on a series of assumptions that require further investigation. The first assumption is that if the proportion of women in the Reserve Force, overall, is approximately twice the proportion of women in the Regular Force, overall, that the proportion of women in the Reserve and Regular Force combat arms would compare in a similar fashion. In addition, there is an underlying assumption that women in the Reserve Force combat arms make a choice between staying in the Reserve Force or transferring to the Regular Force. A survey administered to Reserve Force members in 1990 indicates that female Reserve Force members, overall, were slightly less likely than male Reserve members to state an intention to leave the Reserve Force (Hickling Corporation and Truscott, 1993). However, it is not known whether women actually leave the Reserve Force, and the combat arms specifically, at a rate similar to their male counterparts. The 1990 survey also indicates that female respondents (20.1 percent) were less likely than male respondents (27.8 percent) to indicate that they had applied to join the Regular Force (Truscott, 1991: D-11).

29. The Reserve Force is frequently cited as an example to follow in endeavors such as gender integration, simply because the representation of women is higher than in the Regular Force. However, several questions remain unanswered. Is the representation of women in the Reserve Force combat arms stable? Are women in the Reserve Force combat arms promoted at a rate comparable to their male peers? Are women staying in the Reserve Force combat arms for periods of time comparable to their male peers? A demographic analysis of a survey administered to the Reserve Force in 1997 suggests that although women, overall, have periods of service similar to male members of the Reserve Force, they are disproportionately represented at the lower rank levels (Albert). This outcome could be a result of a higher attrition rate among women or different rates of promotion for women and men. The responses to questions such as those discussed above could also be dependent upon the individual unit or Land Force Area involved.

30. This research does not reveal why there are significant differences in the proportion of women and men who pursue a component transfer from the Reserve Force combat arms to the Regular Force combat arms. However, the data suggests that answers to the questions identified above, in reference to mixed-gender processes in the Reserve Land Force, will contribute to a better understanding of factors impacting component transfer from the Reserve Force combat arms to the Regular Force combat arms.

Top of page

Recommendations

31. As discussed, the research data presented in this paper, suggests that a better understanding of mixed-gender processes in the Reserve Force combat arms is required to better understand why men are much more likely than women to apply for a component transfer. Consequently, further research is recommended to answer the following questions:

a. what is the actual proportion of women and men who have transferred from the Reserve Force combat arms to the Regular Force combat arms;
b. what are the steps involved in a component transfer;
c. what is the actual proportion of women and men who have left the Reserve Force and joined the Regular Force, without using a component transfer process;
d. what is the proportion of women in the Reserve Force combat arms;
e. how are women and men recruited into the Reserve Force combat arms;
f. how available are opportunities to serve as Regular Force augmentees, and is there a difference in

opportunity by sex;

g. what is the qualitative experience of Reservists when they serve with the Regular Force, and are they employed within their occupation;
h. what are the attrition rates of women and men from the Reserve Force combat arms;
i. are the factors/issues that impact attrition from the Reserve Force combat arms the same for women and men;
j. do women and men serve in the Reserve Force combat arms for comparable lengths of time; and,
k. are women and men in the Reserve Force combat arms promoted at comparable rates.

Top of page

Report Home | Search | Help | Français | Comments | D-NET Home

© Minister of Public Works and Government Services Canada

National Defence Défense nationale

Canada

Chief Land Staff Gender Integration Study: The Regular Force Training and Employment Environment

REFERENCES - Annexes and Tables

□ References
□ Annex A - Regular Force Focus Group

- Table A1 - Focus Group / Interview Participation by Rank and Gender
- Table A2 - Focus Groups Conducted by Rank and Gender

□ Annex B - Combat Arms: Enrolment Proportions and Total Representation by Military Occupation Code (MOC)

- Table B1 - Women in the Combat Arms: Enrolment Proportions and Total Representation - Officers
- Table B2 - Women in the Combat Arms: Enrolment Proportions and Total Representation by MOCs - Non Commissioned Members (NCMs)

□ Tables C - Women in Combat Support MOCs: Enrolment Proportions and Total Representation by MOC

- TABLE C1 - Communications and Electronics Branch - NCMs
- TABLE C2 - Land and Mechanical Engineering Branch - NCMs
- TABLE C3 - Security Branch - Officers and NCMs
- TABLE C4 - Logistics Branch - Officers
- TABLE C5 - Logistics Branch - NCMs
- TABLE C6 - Medical Branch - Officers
- TABLE C7 - Medical Branch - NCMs

Top of page

References

King, W.D. (1990). Integration Experiences R Battery 5e RALC: A Social-Behavioural Perspective. (Command Personnel Research Report). St. Hubert, Québec: Canadian Forces Mobile Command.

Lamerson, C.D. (1989). Combat Related Employment of Women (CREW) in the Army: Trial Research Plan. (Working Paper 89-2). Willowdale, Ontario: Canadian Forces Personnel Applied Research Unit.

Minister's Advisory Board on Women in the Canadian Forces (1992). Annual Report 1991-1992, undated.

Minister's Advisory Board on Gender Integration in the Canadian Forces (1993). Annual Report 1992-1993, undated.

Minister's Advisory Board on Gender Integration in the Canadian Forces (1994). Annual Report 1993-1994, undated.

Minister's Advisory Board on Gender Integration in the Canadian Forces (1995). Fifth Annual Report Half-Way Through Transition: A mid-term review of the progress of gender integration in the Canadian Forces 1989-1994, 3 April 1995.

Park, R.E. (1986). Overview of the Social/Behavioural Science Evaluation of the 1979-1985 Canadian Forces Trial Employment of Servicewomen in Non-traditional Environments and Roles. (Research Report 86-2). Willowdale, Ontario: Canadian Forces Personnel Applied Research Unit.

Strauss, Anselm and Juliet Corbin. (1990). Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques. Newbury Park/London/New Delhi: Sage Publications.

Tanner, L. (1997a). Female Enrolment in the Regular Force of the Canadian Forces (1989-1996). (PORT Research Note 9702). Ottawa, Ontario: Director General Military Personnel, Directorate of Personnel Policy & Operational Research Division, Personnel Operational Research Team.

Tanner, L. (1997b). Female Participation in the Regular Force of the Canadian Forces (1989-1997). (ORD Project Report 9703). Ottawa, Ontario: Director General Military Personnel, Directorate of Personnel Policy & Operational Research Division, Personnel Operational Research Team.

United States Army Research Institute of Environmental Medicine. (1996). Preliminary Report on Effects of a specifically designed physical conditioning program on the load carriage and lifting performance of female soldiers. 26 January 1996.

Wild, W. R. (1988). Proposal for Studying the Human Dimension of Combat Readiness. (Technical Note 5/88). Willowdale, Ontario: Canadian Forces Personnel Applied Research Team.

Top of page

ANNEX A
REGULAR FORCE FOCUS GROUP DATA

TABLE A1:

Focus Group/Interview* Participation by Rank and Gender

GENDER

RANK GROUP	Female	Male
Private in Training	4	21
Junior NCM	58	52
Senior NCM	48	34+
Junior Officer	22	18+
Senior Officer, MWO, CWO	6	27+
Training Staff (MCpl to 2Lt)	1	23
Officer in Training	12 (RMC)	19 (RMC)
TOTAL	**151**	**193**

*N = 7 (all female)

+ N includes officer training staff

TABLE Ã2: Trained Effective Strength by MOC and Sex:

Officers

OCCUPATION	FEMALE	MALE	TOTAL
21 Armoured	3 (0.7%)*	415 (99.7%)	415
22 Artillery	6 (1.3%)	445 (98.7%)	451

23 Infantry	1 (0.1%)	893 (99.9%)	894
TOTAL	10 (0.6%)	1,753 (99.4%)	1,763

* percentages rounded to the nearest one-tenth

Top of page

ANNEX B
AVERAGE RATES OF ATTRITION* FROM THE COMBAT ARMS: 1989 - 1996

TABLE B1: Rates of Attrition From the Combat Arms by MOC and Sex1: NCMs

OCCUPATION	FEMALE ATTRITION RATE	MALE ATTRITION RATE	FEMALE/MALE ATTRITION RATIO2
011 Crewman	39.29	8.03	4.9:1
021 Artymn FD	33.62	9.95	3.4:1
022 Artymn AD	34.88	12.98	2.7:1
031 Infantrymn	70.27	10.95	6.4:1
041 FD Engneer	21.05	9.45	2.3:1

1. A statistical 'difference of proportions' test (Z test), conducted by occupation, indicates statistically significant differences ($p < .05$) between female and male attrition rates for each occupation.
2. Attrition ratio calculated by dividing the female attrition rate by the male attrition rate; ratio rounded off to nearest one-tenth

TABLE B2: Rates of Attrition From the Combat Arms by MOC and Sex: Officers

OCCUPATION	FEMALE ATTRITION RATE	MALE ATTRITION RATE	FEMALE/MALE ATTRITION RATIO2
21 Armoured	21.43	6.84	3.1:1

22 Artillery	20.49	7.58	2.7:1
23 Infantry	22.45	6.10	3.7:1

1. A statistical 'difference of proportions' test (Z test), conducted by occupation, indicates statistically significant differences ($p < .05$) between female and male attrition rates for each occupation.

2. Attrition ratio calculated by dividing the female attrition rate by the male attrition rate; ratio rounded off to nearest one-tenth.

* The average rate of attrition, 1989-1996, is calculated by adding the annual attrition rates and dividing by the number of years. An annual rate of attrition is calculated by dividing the number of leavers in that particular year by the total strength at the beginning of the same year.

Top of page

ANNEX C
THE SAMPLING PROCEDURE

1. The names of women who had previously served in the combat arms were accessed through the Director Personnel Information Systems (DPIS), National Defence Headquarters (NDHQ). All who could be located were contacted and asked if they would be willing to participate in an interview.

2. A letter, signed by the Deputy Commander, CLS, was mailed to 120 women who were no longer serving in the CF, effective March 1997; 32 were returned address unknown, 5 women responded to the letter to decline an interview, and 29 women volunteered for an interview. Assuming that 87 women received the letter (129 minus 33 addresses unknown), the positive response rate from women not serving in the CF was 33 percent. Interviews were conducted with 23 of these women; however, it was not possible to co-ordinate interviews with the remaining five volunteers.

3. Interviews were also conducted with eight women who were currently serving in the CF at the time of data collection. The remaining 21 serving women could not be interviewed due to conflicts with operational schedules and team visits, postings, annual leave, etc.

Top of page

ANNEX D
POPULATION AND SAMPLE CHARACTERISTICS

TABLE D1: Year of Release by Population and Interview Sample

YEAR OF RELEASE (or transfer out of the combat arms)	POPULATION (women who have served in the combat arms)	INTERVIEW SAMPLE
1990	30	5
1991	44	4
1992	14	2
1993	4	1
1994	13	3
1995	20	5
1996	27	8
1997	5	3
TOTAL	157	31

TABLE D2: Occupation by Population and Interview Sample

OCCUPATION	POPULATION (women who have served in the combat arms)	INTERVIEW SAMPLE
011 Crewman	14	4
021 Artilleryman FD	36	5
022 Artilleryman AD	16	4
031 Infantryman	48	10
041 Field Engineer	11	2
21 Armoured	5	1
22 Artillery	15	2
23 Infantry	12	3

TOTAL	157	31

TABLE D3: Disposition of Women who have Served in the Combat Arms by Population and Interview Sample

DISPOSITION	POPULATION (women who have served in the combat arms)	INTERVIEW SAMPLE
Release Item: 3B1	16	6
4B2	8	-
4C3	34	5
5C4	8	2
5D5	49	10
5E6	11	-
5F7	2	-
Occupation Transfer	22	8
Re-Enrolled8 (after release from the combat arms)	7	1
TOTAL	157	31

1. On medical grounds, being disabled and unfit to perform her duties in her present trade or employment, and not otherwise advantageously employable under existing service policy (Queen's Regulations and Orders (QR&O 15.01).

2. On completion of a fixed period of service (QR&O 15.01)

3. On request, other causes (QR&O 15.01)

4. Completed service for which required (QR&O 15.01) (release category used for Force Reduction Program)

5. Not advantageously employable (QR&O 15.01)(often used when student does not successfully complete occupation training)

6. Irregular enrolment (QR&O 15.01)

7. Unsuitable for further service (QR&O 15.01)

8. DPIS data base presented population re-enrollees as mutually exclusive category; however, re-enrollee would have a release category from the time of release. Consequently, this is not a mutually exclusive category within the interview sample as release information was obtained during the interview.

Top of page

ANNEX E
INTERVIEW GUIDE

Intro - project sponsored by LFC (the Army); in a nutshell what can LFC do to attract women to employment in the combat arms and how do they keep them, why you are conducting interview, who you are, etc.; provide overview of project to date

Review of confidentiality/anonymity (i.e. something you say or part of your experience may be documented in a report to LFC, but no identifying information will be included). Your experience will be compared with that of other women and reported in aggregate.

Overview of Canadian Forces Career - Occupation, Training and Experience, Postings, Rank (report dates for enrolment, occupation transfer, all training, postings, promotions, and other historical aspects of the CF career)

Experience Within the Combat Arms/CF - Best/Worst (aspects of being in the military/combat arms), Most/Least Valuable, Expectations and Actual Experience

Processes/Events Leading to Decision to Leave (options considered, sudden or gradual decision etc.)

Intended Activity Upon Release/Activities/Experiences Since Release

Looking Back - Overall Assessment of Experience Within the CF/combat arms for example, did it meet your expectations, did you receive enough info prior to entering combat arms?

Personal Circumstances - Marital Status, Children...

What made you decide to participate in this interview (or agree to)?

Are there any aspects of your experience within the CF that we haven't covered that you feel is significant (especially to your ultimate decision to leave?)

What would have made your experience different (better)? Recommendations for LFC/the Army re: employment of women in combat arms?

Is there anything that the CF could have done to keep you in the combat arms and/or better assist you in

achieving success in training (depending on circumstances of individual)?

If you knew a woman who was considering going into the combat arms today, what advice would you offer to her?

If I have further questions or would like to clarify any points later, do you have any objection to me calling you?

Are you interested in receiving a copy of the completed research project? (If yes, verify mailing address)

Thank You - leave business card(s) for potential follow-up

All of the above should be addressed if they don't come out in the natural course of the interview

Top of page

ANNEX F
INTERVIEW PARTICIPANT RECOMMENDATIONS

a. realistic job preview at recruiting centre, which includes telling women what they will face in relation to male attitudes toward women in the combat arms; do not give it a "glossy coat" just to get women in; more honest, more comprehensive recruitment process
b. make women aware of the social and sexual harassment that will be an obstacle in their training
c. women should be aware that they have to be physically and psychologically prepared for what awaits them, ensure that they are ready to defend themselves and confront the social obstacles
d. recruit well informed and motivated women and they will be good soldiers
e. select for individuals with appropriate morals, values, etc. to keep racists and sexists out (a few too many unstable people in the combat arms)
f. increase diversity in the Army
g. direct women into occupations in which they can demonstrate their strengths, rather than into the combat arms where their strengths are not recognized and valued
h. increase the number of women in the combat arms, so that it will be more difficult to 'target' individual women
i. allow women to have a lock on their door if they don't feel safe,
j. establish consistent physical Standards for women in the combat arms
k. increase day-to-day integration of women and men so that they can support each other and work more as a team
l. provide women with encouragement to continue
m. mix Anglophone and Francophone platoons to eliminate rivalries between the two groups
n. recognize value that women bring to the combat arms, especially in relation to changing roles such as peace keeping and increasing need to deal with individuals across cultures
o. look at discrepancy between combat arms training and actual role of soldiers in the world today
p. more training in peace keeping and peace management
q. provide women with a 3 day orientation to the combat arms environment (British Army example cited) before assigning to the combat arms
r. give candidates a fitness test prior to battle school to determine if more fitness training is required
s. don't try to obtain a 'magic' number before course loading women, but ensure there is more than

one woman on course

t. need at least 10 or so women on training
u. physical training for women prior to battle school which emphasizes upper body strength
v. more time between recruit school and battle school to increase fitness level
w. review physical training methods to increase effectiveness of training and reduce the number and extent of physical injury
x. carefully screen instructors to ensure that they want to have women pass the course and be in the combat arms (give a lie detector test or something because many of them will try to hide their true feelings)
y. ensure both genders are given hygiene lectures, and monitor them in the field (men are worse for this, but only women were given lectures and monitored)
z. keep the media away from female candidates as this attention creates resentment among male peers
aa. when sexist, racist incidents come up do something to punish the individual (too many people look the other way); consequences to address negative behaviour
ab. more open discussion, better training
ac. exercises to point out the value of differences in work teams
ad. get rid of rituals
ae. provide assistance to instructors so that they can have a less biased attitude toward women; training to help men accept women
af. tell men that women are not there for the men, they are there to work for Canada, not for men
ag. train groups of just women in the combat arms (would be more encouraging and satisfying)
ah. adapt equipment to women's bodies'
ai. increase the number of female instructors in the combat arms to provide positive role models for female students
aj. as a minimum, ensure appropriate accommodation for women with separate showers, etc.
ak. increase opportunity for occupation transfer if no successful on training, rather than bringing in new recruits into other occupations
al. evaluate team building/team spirit because there is something inherently negative about the concept of 'team spirit' which is promoted in the combat arms; strengths and weaknesses of individuals not recognized and used effectively
am. women should have a clear idea of why they want to be in the combat arms, be prepared to work with superiors who are not accustomed to working with women, and try to understand that many of them are making an effort, and be prepared to defend your reason for being there and your own point of view
an. make the Army a place that people want to go
ao. sell the combat arms, rather than the free education, etc.
ap. combat arms individuals attending civilian university should be attach posted to a Reserve unit matching their occupation so that they can remain mentally and physically prepared for combat arms training or combat arms attend military college only

Top of page

Report Home | Search | Help | Français | Comments | D-NET Home

© Minister of Public Works and Government Services Canada

National Defence Défense nationale

Canada

ÉTUDE DU CMAT SUR L'INTÉGRATION DES GENRES

Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : cadre d'instruction et d'emploi dans la Force régulière

TABLE DES MATIÈRES

□ PARRAIN DU PROJET

- Remerciements
- Résumé
- Sommaire
- Liste des tableaux

Début du Texte

□ INTRODUCTION

- Contexte
- Objectif

Début du texte

□ STRUCTURE DU PROJET ET MÉTHODE

- Questions faisant l'objet de la recherche
- Structure du projet
- Donnés de référence
- Étude qualificative
- Groupes de discussion dans la Force régulière
- Participants
- Représentation
- Processus
- Analyse des donnés

Début du texte

□ REPRÉSENTATION DES FEMMES

- Introduction
- Les femmes dans les armes de combats
- Proportion de l'enrôlement
- Effectif total
- Les femmes dans le soutien au combat
- Proportion de l'enrôlement
- Effectif total

Début du texte

□ RÉSULTATS DES GROUPES DE DISCUSSION

- Question principales
- Normes physiques
- Normes doubles
- Quotas
- Harcèlement
- Fraternisation
- Équipement
- Accès aux installations
- Masse critique
- Questions familiales
- Moral

Début du texte

□ PERCEPTION DES HOMMES / INSTRUCTEURS

- Perception des hommes : Emploi des femmes dans le soutien au combat
- Perception des hommes : Emploi des femmes dans les armes de combat
- Perception des instructeurs : Étudiantes dans les armes de combat
- Leadership positif

Début du texte

□ DISCUSSION ET RECOMMANDATIONS

- Conclusions
- Recommandations

Début du texte

□ RÉFÉRENCES, ANNEXES ET TABLEAUX

- ANNEXE A - DONNÉS DES GROUPES DE DISCUSSION DE LA FORCE RÉGULIÈRE
- ANNEXE B - ARMES DE COMBAT : PROPORTION DE L'ENRÔLEMENT ET REPRÉSENTATION DANS CHAQUE GPM

- ANNEXE C - GPM DU SOUTIEN AU COMBAT : PROPORTION DE L'ENRÔLEMNT ET REPRÉSENTATION PAR BRANCHE ET PAR GPM
- ANNEXE D - RECOMMANDATIONS DES GROUPES DE DISCUSSION ET DES PERSONNES INTERROGÉES

- TABLEAU A1 - Participation aux groupes de discussion et aux entretiens par grade et par genre
- TABLEAU A2 -

- TABLEAU B1 - Armes de combat : Proportion de l'enrôlement et Représentation dans chaque GPM - Officiers
- TABLEAU B2 - Armes de combat : Proportion de l'enrôlement et Représentation dans chaque GPM - MR

- Les tableaux C - GPM du soutien au Combat : Proportion de l'enrôlement et représentation par branche et par GPM
- TABLEAU C1 - Branche des communications et de l'électronique - MR
- TABLEAU C2 - Branche du génie électrique et mécanique (Terre) - MR
- TABLEAU C3 - Branche des services de sécurité - Officiers et MR
- TABLEAU C4 - Branche des services de la logistique - Officiers
- TABLEAU C5 - Branche des services de la logistique - MR
- TABLEAU C6 - Branche des services de santé - Officiers
- TABLEAU C7 - Branche des services de santé - MR

Début du texte

Rapport menu | Recherche | Aide | English | Commentaires | D-NET Menu

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Défense nationale National Defence

Canada

Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : cadre d'instruction et d'emploi dans la Force régulière

□ Parrain du projet
□ Remerciements
□ Résumé
□ Sommaire

PARRAIN DU PROJET

Directeur du personnel de la Force terrestre (DPFT), Chef d'état-major de l'Armée de terre, représenté par le maj H. Michitsch, DPFT 2-2.

Début du texte

REMERCIEMENTS

Nous remercions les membres des FC qui ont participé aux groupes de discussion et aux entrevues qui ont eu lieu dans le cadre de la présente recherche. Votre sincère contribution et votre franchise constituent l'*essence* de cette recherche; vos recommandations seront un élément important des changements positifs à venir.

Début du texte

RÉSUMÉ

Le rapport suivant présente les résultats obtenus auprès de 49 groupes de discussion, composés de femmes et d'hommes, qui ont abordé les questions relatives au cadre d'instruction et d'emploi dans les armes de combat et au milieu de travail du soutien au combat. On a demandé aux femmes et aux hommes d'exposer, en se fondant sur leur expérience personnelle, les problèmes que connaissent les unités mixtes et les processus qu'elles utilisent avec succès. Le projet a mis l'accent sur la recherche de solutions et la formulation de recommandations visant à remédier aux problèmes abordés. En général, les femmes sont acceptées davantage dans le soutien au combat que dans les armes de combat; cependant, on constate dans les deux milieux l'existence de normes doubles et de favoritisme. Dans l'ensemble des armes de combat, on considère que les femmes ne possèdent pas la motivation ni la force physique nécessaires pour supporter la rigueur de l'instruction et du travail dans les armes de combat. Les femmes

sont harcelées dans les armes de combat comme dans le soutien au combat, et les hommes craignent d'être accusés de harcèlement s'ils tentent de stimuler et de discipliner les femmes comme ils le font avec les hommes pour qu'ils atteignent et maintiennent certaines normes. Les recommandations visent la création d'un cadre d'instruction et d'emploi plus équitable envers les femmes et les hommes.

Début du texte

SOMMAIRE

- Introduction
- Contexte - Données quantitatives
- Résultats - Données quantitatives
- Conclusions

Introduction

En 1987, les Forces canadiennes ont commencé à recruter des femmes dans les armes de combat dans la foulée des essais relatifs à l'emploi des femmes dans des postes liés au combat, et, en 1989, un tribunal canadien des droits de la personne a ordonné aux FC d'intégrer les femmes dans tous les groupes professionnels avant 1999. L'Armée de terre a éprouvé des difficultés à attirer et à conserver les femmes dans les armes de combat et les groupes professionnels connexes. Chef d'etat-major de l'Armee de terre a lancé des initiatives afin d'augmenter la proportion de femmes dans les groupes professionnels de l'arme blindée, de l'artillerie, de l'infanterie, du génie et des transmissions de campagne.

Par suite d'une demande du Directeur du personnel de la Force terrestre, l'Équipe de recherches en personnel a élaboré un projet en plusieurs étapes prévoyant l'analyse de données quantitatives sur l'enrôlement et la représentation ainsi que la tenue de groupes de discussion et d'entrevues. Le projet de recherche a été conçu de façon à répondre aux questions liées au recrutement, à l'instruction, à l'emploi et à la conservation des femmes dans les armes de combat et le soutien au combat.

Contexte - Données quantitatives

Entre 1987 et 1996, les femmes ont représenté en moyenne 2 p. 100 des militaires du rang (MR) et 5,2 p. 100 des officiers des armes de combat. En 1996, les femmes représentaient 2,1 p. 100 des MR et 5 p. 100 des officiers des armes de combat. En 1989, elles formaient 0,3 p. 100 des officiers et 0,4 p. 100 des soldats des armes de combat. Le 1er janvier 1997, la proportion de femmes dans les armes de combat avait augmenté à 1,8 p. 100 des officiers et à 0,6 p. 100 des soldats.

Entre 1987 et 1996, la proportion de femmes occupant des postes dans le soutien au combat a varié en moyenne entre 0 p. 100 (Branche des communications et de l'électronique) et 83,7 p. 100 (Branche des services de santé, officiers). En 1997, la proportion de femmes variait entre 2,1 p. 100 (Branche du génie électrique et mécanique/Terre) et 80 p. 100 (Branche des services de santé, officiers). Même si le nombre de femmes a augmenté dans l'ensemble, la proportion de femmes a diminué dans la Branche du génie électrique et mécanique (MR), la Branche des services de sécurité (MR) et la Branche des services de santé (officiers).

Résultats- Données qualitatives

En février, mars et avril 1997, 49 groupes de discussion ont été constitués dans les bases et les écoles de combat du Commandement de la Force terrestre, dont quatre étaient formés d'officiers des armes de combat du Collège militaire royal de Kingston. En tout, 344 femmes et hommes des armes de combat et du soutien au combat, du grade de soldat (confirmé) à celui de lieutenant-colonel, ont participé aux groupes de discussion.

Les principales questions qu'ont soulevées les participants sont les normes physiques, les normes doubles, les quotas, le harcèlement, la fraternisation, l'équipement, l'accès aux installations, la masse critique, les questions familiales et le moral. Tous les groupes de discussion s'accordent pour dire que la force physique et l'endurance sont primordiales; cependant, les obstacles à la réussite des femmes dans les armes de combat sont liés à des questions beaucoup plus complexes. La perception de la capacité des femmes d'atteindre et de maintenir les normes physiques comme le font les hommes a une incidence sur toutes les autres questions. Quand les femmes réussissent à atteindre les normes, les hommes en général prétendent que les normes ont été abaissées ou dénigrent la réussite des femmes en disant qu'elles ne peuvent pas maintenir un niveau de rendement comparable au leur. Les problèmes de fraternisation, de harcèlement et d'accès aux installations sont entièrement attribués aux femmes, même si elles n'en sont pas nécessairement la cause, sous prétexte que ces problèmes n'existeraient pas si les femmes n'étaient pas là.

L'emploi des femmes dans le soutien au combat suscite un appui qui varie de très positif à très négatif parmi les soldats et les officiers masculins. La majorité des hommes des armes de combat qui ont participé aux groupes de discussion pensent que les femmes ne sont pas intéressées à faire partie des armes de combat et qu'elles n'en possèdent ni la motivation, ni la capacité. Les dirigeants dans les armes de combat et le soutien au combat jugent qu'ils ne possèdent pas les compétences ni les connaissances nécessaires pour entraîner et stimuler les femmes sans risquer d'être accusés de les harceler ou de les traiter injustement. Tous ces facteurs contribuent, en partie, au rejet des femmes dans ces milieux autrefois réservés exclusivement aux hommes.

Conclusions

Les femmes ont besoin d'un milieu positif et doivent être dirigées, stimulées et entraînées de façon adéquate pour qu'elles puissent atteindre des normes bien définies. Voici les recommandations qui ont été formulées à cet effet : donner une formation pertinente aux dirigeants et aux instructeurs, établir un cadre d'instruction et d'emploi favorable pour les femmes *et* les hommes, créer un système d'établissement de rapports permettant de signaler de façon anonyme et confidentielle les obstacles au rendement (p. ex., le harcèlement), recruter des personnes possédant la motivation et les qualités recherchées (y compris des hommes qui acceptent de s'enrôler dans un milieu mixte), mettre à la disposition de *tous* les soldats de l'équipement et des vêtements de leur taille, améliorer les méthodes et la structure de l'entraînement physique, établir une politique de fraternisation claire et cohérente, mettre en place des politiques qui permettront d'accroître la «masse critique»des femmes dans les milieux d'instruction et d'emploi et améliorer les politiques et les procédures relatives à la qualité de la vie familiale, ce qui exige notamment d'offrir des services de garderie abordables en cas d'urgence et d'absence prolongée.

Début du texte

Rapport menu | Recherche | Aide | English | Commentaires | D-NET Menu

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : cadre d'instruction et d'emploi dans la Force régulière

□ Parrain du projet
□ Remerciements
□ Résumé
□ Sommaire

PARRAIN DU PROJET

Directeur du personnel de la Force terrestre (DPFT), Chef d'état-major de l'Armée de terre, représenté par le maj H. Michitsch, DPFT 2-2.

Début du texte

REMERCIEMENTS

Nous remercions les membres des FC qui ont participé aux groupes de discussion et aux entrevues qui ont eu lieu dans le cadre de la présente recherche. Votre sincère contribution et votre franchise constituent l'*essence* de cette recherche; vos recommandations seront un élément important des changements positifs à venir.

Début du texte

RÉSUMÉ

Le rapport suivant présente les résultats obtenus auprès de 49 groupes de discussion, composés de femmes et d'hommes, qui ont abordé les questions relatives au cadre d'instruction et d'emploi dans les armes de combat et au milieu de travail du soutien au combat. On a demandé aux femmes et aux hommes d'exposer, en se fondant sur leur expérience personnelle, les problèmes que connaissent les unités mixtes et les processus qu'elles utilisent avec succès. Le projet a mis l'accent sur la recherche de solutions et la formulation de recommandations visant à remédier aux problèmes abordés. En général, les femmes sont acceptées davantage dans le soutien au combat que dans les armes de combat; cependant, on constate dans les deux milieux l'existence de normes doubles et de favoritisme. Dans l'ensemble des armes de combat, on considère que les femmes ne possèdent pas la motivation ni la force physique nécessaires pour supporter la rigueur de l'instruction et du travail dans les armes de combat. Les femmes

sont harcelées dans les armes de combat comme dans le soutien au combat, et les hommes craignent d'être accusés de harcèlement s'ils tentent de stimuler et de discipliner les femmes comme ils le font avec les hommes pour qu'ils atteignent et maintiennent certaines normes. Les recommandations visent la création d'un cadre d'instruction et d'emploi plus équitable envers les femmes et les hommes.

Début du texte

SOMMAIRE

- Introduction
- Contexte - Données quantitatives
- Résultats - Données quantitatives
- Conclusions

Introduction

En 1987, les Forces canadiennes ont commencé à recruter des femmes dans les armes de combat dans la foulée des essais relatifs à l'emploi des femmes dans des postes liés au combat, et, en 1989, un tribunal canadien des droits de la personne a ordonné aux FC d'intégrer les femmes dans tous les groupes professionnels avant 1999. L'Armée de terre a éprouvé des difficultés à attirer et à conserver les femmes dans les armes de combat et les groupes professionnels connexes. Chef d'etat-major de l'Armee de terre a lancé des initiatives afin d'augmenter la proportion de femmes dans les groupes professionnels de l'arme blindée, de l'artillerie, de l'infanterie, du génie et des transmissions de campagne.

Par suite d'une demande du Directeur du personnel de la Force terrestre, l'Équipe de recherches en personnel a élaboré un projet en plusieurs étapes prévoyant l'analyse de données quantitatives sur l'enrôlement et la représentation ainsi que la tenue de groupes de discussion et d'entrevues. Le projet de recherche a été conçu de façon à répondre aux questions liées au recrutement, à l'instruction, à l'emploi et à la conservation des femmes dans les armes de combat et le soutien au combat.

Contexte - Données quantitatives

Entre 1987 et 1996, les femmes ont représenté en moyenne 2 p. 100 des militaires du rang (MR) et 5,2 p. 100 des officiers des armes de combat. En 1996, les femmes représentaient 2,1 p. 100 des MR et 5 p. 100 des officiers des armes de combat. En 1989, elles formaient 0,3 p. 100 des officiers et 0,4 p. 100 des soldats des armes de combat. Le 1er janvier 1997, la proportion de femmes dans les armes de combat avait augmenté à 1,8 p. 100 des officiers et à 0,6 p. 100 des soldats.

Entre 1987 et 1996, la proportion de femmes occupant des postes dans le soutien au combat a varié en moyenne entre 0 p. 100 (Branche des communications et de l'électronique) et 83,7 p. 100 (Branche des services de santé, officiers). En 1997, la proportion de femmes variait entre 2,1 p. 100 (Branche du génie électrique et mécanique/Terre) et 80 p. 100 (Branche des services de santé, officiers). Même si le nombre de femmes a augmenté dans l'ensemble, la proportion de femmes a diminué dans la Branche du génie électrique et mécanique (MR), la Branche des services de sécurité (MR) et la Branche des services de santé (officiers).

Résultats- Données qualitatives

En février, mars et avril 1997, 49 groupes de discussion ont été constitués dans les bases et les écoles de combat du Commandement de la Force terrestre, dont quatre étaient formés d'officiers des armes de combat du Collège militaire royal de Kingston. En tout, 344 femmes et hommes des armes de combat et du soutien au combat, du grade de soldat (confirmé) à celui de lieutenant-colonel, ont participé aux groupes de discussion.

Les principales questions qu'ont soulevées les participants sont les normes physiques, les normes doubles, les quotas, le harcèlement, la fraternisation, l'équipement, l'accès aux installations, la masse critique, les questions familiales et le moral. Tous les groupes de discussion s'accordent pour dire que la force physique et l'endurance sont primordiales; cependant, les obstacles à la réussite des femmes dans les armes de combat sont liés à des questions beaucoup plus complexes. La perception de la capacité des femmes d'atteindre et de maintenir les normes physiques comme le font les hommes a une incidence sur toutes les autres questions. Quand les femmes réussissent à atteindre les normes, les hommes en général prétendent que les normes ont été abaissées ou dénigrent la réussite des femmes en disant qu'elles ne peuvent pas maintenir un niveau de rendement comparable au leur. Les problèmes de fraternisation, de harcèlement et d'accès aux installations sont entièrement attribués aux femmes, même si elles n'en sont pas nécessairement la cause, sous prétexte que ces problèmes n'existeraient pas si les femmes n'étaient pas là.

L'emploi des femmes dans le soutien au combat suscite un appui qui varie de très positif à très négatif parmi les soldats et les officiers masculins. La majorité des hommes des armes de combat qui ont participé aux groupes de discussion pensent que les femmes ne sont pas intéressées à faire partie des armes de combat et qu'elles n'en possèdent ni la motivation, ni la capacité. Les dirigeants dans les armes de combat et le soutien au combat jugent qu'ils ne possèdent pas les compétences ni les connaissances nécessaires pour entraîner et stimuler les femmes sans risquer d'être accusés de les harceler ou de les traiter injustement. Tous ces facteurs contribuent, en partie, au rejet des femmes dans ces milieux autrefois réservés exclusivement aux hommes.

Conclusions

Les femmes ont besoin d'un milieu positif et doivent être dirigées, stimulées et entraînées de façon adéquate pour qu'elles puissent atteindre des normes bien définies. Voici les recommandations qui ont été formulées à cet effet : donner une formation pertinente aux dirigeants et aux instructeurs, établir un cadre d'instruction et d'emploi favorable pour les femmes *et* les hommes, créer un système d'établissement de rapports permettant de signaler de façon anonyme et confidentielle les obstacles au rendement (p. ex., le harcèlement), recruter des personnes possédant la motivation et les qualités recherchées (y compris des hommes qui acceptent de s'enrôler dans un milieu mixte), mettre à la disposition de *tous* les soldats de l'équipement et des vêtements de leur taille, améliorer les méthodes et la structure de l'entraînement physique, établir une politique de fraternisation claire et cohérente, mettre en place des politiques qui permettront d'accroître la «masse critique»des femmes dans les milieux d'instruction et d'emploi et améliorer les politiques et les procédures relatives à la qualité de la vie familiale, ce qui exige notamment d'offrir des services de garderie abordables en cas d'urgence et d'absence prolongée.

Début du texte

Rapport menu | Recherche | Aide | English | Commentaires | D-NET Menu

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : cadre d'instruction et d'emploi dans la Force régulière

INTRODUCTION

□ Contexte
□ Objectif

Contexte

1. En 1987, les Forces canadiennes ont commencé à recruter des femmes dans les armes de combat dans la foulée des essais relatifs à l'emploi des femmes dans des postes liés au combat, et, en 1989, un tribunal canadien des droits de la personne a ordonné aux FC d'intégrer les femmes dans tous les groupes professionnels avant 1999. L'Armée de terre a éprouvé des difficultés à attirer et à conserver les femmes dans les armes de combat et les groupes professionnels connexes. Le Chef d'État major de l'Armée de terre (CEMAT) a lancé des initiatives afin d'augmenter la proportion de femmes dans les groupes professionnels de l'arme blindée, de l'artillerie, de l'infanterie, du génie et des transmissions de campagne.

2. Le Directeur du personnel de la Force terrestre (DPFT) a demandé l'aide de l'Équipe de recherches en personnel afin de résoudre plusieurs questions liées au recrutement, à l'instruction, à l'emploi et à la conservation des femmes. En collaboration avec le DPFT, un projet en quatre étapes a été élaboré afin d'étudier le recrutement et la mutation des membres de la Première réserve, l'expérience des unités opérationnelles mixtes de la Force terrestre et l'attrition dans la Force régulière. Le présent rapport est le premier des trois rapports de recherche commanditée qui seront produits dans le cadre du projet.

Début du texte

Objectif

3. Le présent rapport a pour but de fournir un résumé des données quantitatives et qualitatives recueillies sur le recrutement, l'instruction et l'emploi dans les armes de combat et le soutien au combat de la Force régulière.

Début du texte

Rapport menu | Recherche | Aide | English | Commentaires | D-NET Menu

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Défense nationale National Defence

Canada

Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : cadre d'instruction et d'emploi dans la Force régulière

STRUCTURE DU PROJET ET MÉTHODE

□ Questions faisant l'objet de la recherche
□ Structure du projet
□ Groupes de discussion dans la Force régulière

Questions faisant l'objet de la recherche

4. Les questions suivantes, soumises par le DPFT, forment le cadre du projet de recherche :

a. Quel est le pourcentage de femmes qui s'enrôlent dans les armes de combat et le soutien au combat;
b. Quels sont les obstacles réels ou perçus au recrutement et à la mutation des femmes dans le CFT, surtout dans les armes de combat;
c. Pourquoi les femmes abandonnent-elles le programme d'instruction des recrues, du NQ3 et des officiers;
d. Pourquoi les femmes quittent-elles l'Armée de terre après avoir suivi l'instruction des armes de combat;
e. Pourquoi y a-t-il deux fois plus de femmes dans la milice que dans la Force régulière; et
f. Pourquoi une poignée de femmes seulement demandent-elles d'être mutées de la milice aux groupes professionnels des armes de combat de la Force régulière alors que plus de 500 hommes en ont fait la demande l'an dernier.

Début du texte

Structure du projet

5. Données de référence. Pour répondre à la question 4a ci-dessus, des données sur l'enrôlement et la représentation par groupe professionnel militaire (GPM) ont été obtenues de la Direction - Personnel (Politique). Les données sont regroupées et cumulées par GPM, pour tous les GPM des armes de combat et du soutien au combat, afin de former un ensemble de données de référence pertinent pour la recherche. Ces données sont présentées dans la suite du rapport.

6. Étude qualitative. En collaboration avec le personnel de la DPFT, les quatre étapes de recherche suivantes ont été définies dans le but de répondre aux questions des paragraphes 4b, c, d, e, et f ci-dessus :

a. Étape 1 - Entretiens avec des femmes qui ont servi dans les armes de combat.
b. Étape 2 - Groupes de discussion avec des femmes et des hommes de la Force régulière qui reçoivent de l'instruction dans les armes de combat (étudiants et personnel).
c. Étape 3 - Groupes de discussion avec des femmes et des hommes de la Force régulière faisant partie des armes de combat et du soutien au combat.
d. Étape 4 - Groupes de discussion et entretiens avec des femmes et des hommes de la Première réserve occupant des postes dans les armes de combat.

Les résultats des *étapes 2 et 3* sont présentés dans la suite du rapport.

7. Chaque étape de la recherche constitue une étude indépendante et sert de point de comparaison pour l'étape suivante. L'étape 4 de la recherche, par exemple, est guidée par les données recueillies aux étapes 1, 2 et 3. Il est possible ainsi de déterminer, par exemple, si les préoccupations soulevées par le personnel de la Réserve par rapport à l'emploi dans la Force régulière sont attribuables aux processus actuels ou encore à des perceptions qui peuvent être changées. La solution consiste-t-elle à modifier les pratiques d'emploi et d'instruction actuelles, ou faut-il plutôt donner aux recrues potentielles et aux membres de la Réserve des renseignements plus justes sur l'emploi dans les armes de combat de la Force régulière. Si les données relatives à la libération recueillies à l'étape 1 sont également source de préoccupations aux étapes 2 et 3, quelles initiatives peut-on entreprendre pour réduire l'attrition des femmes dans les armes de combat.

Début du texte

Groupes de discussion dans la Force régulière

8. Participants. Au cours de février, mars et avril 1997, 49 groupes de discussion ont eu lieu dans les bases et les écoles de combat du Commandement de la Force terrestre (CFT); quatre de ces groupes étaient formés d'officiers des armes de combat recevant l'instruction au Collège militaire royal (CMR) de Kingston. En tout, 344 femmes et hommes faisant partie des armes de combat, du soutien au combat ou de l'appui tactique, du grade de soldat (confirmé) à celui de lieutenant-colonel, ont participé aux groupes de discussion. De plus, sept entretiens ont eu lieu dans les cas où une personne seulement était disponible pour former un groupe de discussion (p. ex., les femmes dans les groupes professionnels des armes de combat). À l'annexe A se trouvent des tableaux indiquant le nombre de participants de chaque grade et de chaque genre ainsi que le nombre de groupes de discussion formés de participants du même grade.

9. Représentation. La généralisation des résultats qualitatifs de la recherche est limitée par la représentation des grades et des genres dans les groupes de discussion. Les participants aux groupes de discussion n'ont pas été choisis au hasard. Des volontaires ont été demandés par l'entremise de certains BPR, dans toutes les bases, et une tendance a été constatée : plus le grade est élevé, moins nombreuses sont les personnes qui se sont portées volontaires. Des militaires ont dû être désignés pour participer aux groupes de discussion, surtout parmi les militaires du rang subalternes. Par conséquent, les officiers subalternes masculins des grades de lieutenant et de capitaine sont considérablement sous-représentés

dans la recherche. Les femmes des armes de combat ne sont pas sous-représentées par rapport à leur nombre dans les FC; toutefois, elles sont trop peu nombreuses pour que l'on puisse obtenir suffisamment de données qualitatives et généraliser ces données à l'ensemble des femmes dans les armes de combat.

10. Processus. Les opinions, les préoccupations et les attitudes prédominantes décrites dans le présent rapport ne correspondent pas nécessairement à celles de *chaque participant.* Selon le rapport, par exemple, les hommes des armes de combat qui ont participé à la recherche pensent que les femmes ne possèdent pas la force physique nécessaire pour accomplir leur travail; cependant, le rapport ne mentionne pas qu'une minorité de participants pensent le contraire. Les données qualitatives exposées dans le rapport correspondent :

a. aux questions prédominantes soulevées par *l'ensemble* des groupes et des participants; et
b. aux perspectives qui correspondent le mieux à ce qui a été exprimé dans chaque discussion de groupe.

Ces précisions sont particulièrement importantes dans un milieu où les processus et les caractéristiques de *groupe* semblent être des éléments essentiels à l'efficacité opérationnelle (Lamerson, 1989; Wild, 1988) et où ils influent considérablement sur l'acceptation et l'intégration des femmes (King, 1990; Park, 1986). Par conséquent, c'est la perspective de *groupe* qui a la plus grande incidence sur les activités et les processus en milieu opérationnel.

11. Analyse des données. Les données fournies ci-dessous représentent les opinions, les expériences et les idées prédominantes exprimées par les groupes de discussion et les personnes interrogées individuellement. Ces données ne sont *pas* issues d'un processus rigoureux d' analyse qualitative fondé sur la compilation des résultats d'entretiens et elles ne permettent pas de découvrir, par exemple, les tendances qui marquent les relations ou des questions organisationnelles plus vastes (voir, par exemple, Strauss et Corbin, 1990). Ces données seront utiles pour appuyer les décisions et les processus relatifs aux politiques, mais elles ne sont pas suffisantes pour dicter à elles seules des changements et des initiatives en matière de politique. Elles peuvent être utilisées, par exemple, de pair avec d'autres sources d'information traitant de questions semblables (voir par exemple les rapports du Conseil consultatif ministériel sur les femmes et sur l' intégration des genres dans les Forces canadiennes) pour éclairer l'établissement de nouvelles politiques et de nouveaux programmes.

Début du texte

Rapport menu | Recherche | Aide | English | Commentaires | D-NET Menu

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Défense nationale National Defence Canada

Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : cadre d'instruction et d'emploi dans la Force régulière

REPRÉSENTATION DES FEMMES

□ Introduction
□ Les femmes dans les armes de combat
□ Les femmes dans le soutien au combat
□ Tableau 1 : Pourcentage de femmes dans chaque branche en 1989 et en 1997

Introduction

12. L'enrôlement et la représentation des femmes dans les Forces canadiennes ont été touchés dans une certaine mesure par les efforts de réduction organisationnelle des années 1990. Les réductions ont eu une incidence sur les groupes professionnels proposés dans le recrutement et le nombre de postes offerts, ainsi que sur les formes de libération du personnel militaire. Les rapports du ministère de la Défense nationale présentent une analyse détaillée de la participation et de l'enrôlement des femmes de 1989 à 1997 (voir, par exemple, Tanner 1997a, 1997b). Les données pertinentes pour le projet sont exposées ci-dessous.

Début du texte

Les femmes dans les armes de combat

13. Les données sur la représentation des femmes dans les armes de combat constituent des renseignements de base pour le projet et permettent de répondre à la première question du paragraphe 4. Aux fins de la présente étude, il est bon de préciser que les femmes des armes de combat comprennent tous les officiers et les MR féminins qui font partie des groupes professionnels militaires (GPM) des branches de l'arme blindée, de l'artillerie et de l'infanterie, ainsi que les MR des GPM du Génie. Le poste de sapeur - opérateur d'équipement fait également partie des armes de combat; cependant, les données sur l'enrôlement et la représentation dans ce GPM ne seront pas retenues, car le recrutement pour ce GPM se fait dans les armes de combat et aucune femme n'en fait partie en ce moment. Le GPM d'ingénieur militaire (24) a été créé dernièrement pour permettre de faire la distinction entre les ingénieurs de la Force terrestre et ceux de la Force aérienne; les données sur ce GPM existent uniquement pour 1996.

14. Proportion de l'enrôlement. Les femmes sont recrutées dans les armes de combat et reçoivent l'instruction dans ce milieu depuis 1987. La proportion de femmes qui s'y sont enrôlées varie d'année en année et selon les groupes professionnels. Dans l'ensemble, entre 1987 et 1996, 2 p. 100 des MR et 5,2 p. 100 des officiers qui se sont enrôlés étaient des femmes. En 1996, les femmes représentaient 2,1 p. 100 des MR et 5 p. 100 des officiers enrôlés dans les armes de combat. En outre, parmi les personnes qui se sont enrôlées comme ingénieurs militaires, 10,5 p. 100 étaient des femmes. Les données sur l'enrôlement et la représentation pour chaque GPM se trouvent à l'annexe B.

15. Effectif total. L'effectif total est la proportion des membres des FC qui font partie des armes de combat, y compris ceux qui sont à différentes étapes de l'instruction initiale. Les données sur la représentation correspondent à l'effectif total. En 1989, les femmes représentaient 0,3 p. 100 des officiers et 0,4 p. 100 des soldats des armes de combat. Le 1er janvier 1997, la proportion de femmes avait augmenté à 1,8 p. 100 des officiers (à l'exception des ingénieurs militaires) et à 0,6 p. 100 des soldats des armes de combat. Les données sur la représentation des femmes dans chaque GPM se trouvent à l'annexe B.

Début du texte

Les femmes dans le soutien au combat

16. Les femmes qui font partie du soutien au combat occupent des postes qui exigent de travailler en campagne, dans un milieu opérationnel, et de fournir un appui tactique. Les données ci-dessous sur l'enrôlement et la représentation sont regroupées par branche et portent uniquement sur les GPM qui exigent de fournir un soutien au combat. Ces données permettent de mieux comprendre comment les femmes sont représentées dans les GPM qui doivent constamment fournir un soutien au combat (p. ex., poseur de lignes) et ceux qui sont appelés à le faire à l'occasion (p. ex., police militaire, technicien en approvisionnement). Les données sur l'enrôlement et la représentation pour chaque GPM se trouvent à l'annexe C.

17. Proportion de l'enrôlement. Voici le pourcentage de femmes dans chaque branche qui se sont enrôlées entre 1987 et 1996 dans le soutien au combat :

a. MR de la Branche des communications et de l'électronique (052, 211, 221, 231) : 11,5 p. 100 (Remarque : 0 p. 100 dans les GPM 221 et 231)
b. MR de la Branche du génie mécanique et électrique (Terre) (411, 421) : 4 p. 100
c. Branche des services de sécurité
    i. Officiers (81) : 30 p. 100
    ii. MR (811) : 21,1 p. 100
d. Branche des services de la logistique
    i. Officiers (69) : 47,5 p. 100
    ii. MR (841, 861, 911, 921, 935) : 29,4 p. 100
e. Branche des services de santé
    i. Officiers (57) : 83,7 p. 100
    ii. MR (711) : 44,6 p. 100 (Remarque : Pas d'enrôlement direct dans les GPM 713, 715 et 716)

18. Effectif total. L'effectif total des femmes dans les GPM du soutien au combat de chaque branche représente le nombre de femmes enrôlées dans les GPM indiqués au paragraphe 11. De 1989 à 1997, la proportion de femmes a connu des augmentations et des diminutions. Le tableau ci-dessous donne le pourcentage de femmes enrôlées dans chaque branche en 1989 et en 1997.

Début du texte

TABLEAU 1 :

Pourcentage de femmes dans chaque branche en 1989 et en 1997

BRANCHE	1989	1997
Communications et electronique - MR (052, 211, 221, 231)	5,2 %	5,3 %
Génie électrique et mécanique (Terre)- MR (411, 421)	2,5 %	2,1 %
Services de sécurité	-	-
Officiers (81)	8,9 %	11,6 %
MR (811)	11,3 %	10,3 %
Services de la logistique	-	-
Officiers (69)	19,6 %	25,4 %
MR (841, 861, 911, 921, 935)	20,7 %	21,6 %
Services de santé	-	-
Officiers (57)	88,6 %	80 %
MR (711, 713, 715, 716)	19,4 %	24,8 %

«Les données pour les GPM 221 et 231 n'ont pas été retenues, car ces GPM ont été abolis en 1996. Les données tiennent compte des nouveaux GPM 225 et 227.

Début du texte

Rapport menu | Recherche | Aide | English | Commentaires | D-NET Menu

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Défense nationale National Defence

Canada

Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : cadre d'instruction et d'emploi dans la Force régulière

RÉSULTATS DES GROUPES DE DISCUSSION

Questions principales

- □ Normes physiques
- □ Normes doubles
- □ Quotas
- □ Harcèlement
- □ Fraternisation
- □ Équipement
- □ Accès aux installations
- □ Masse critique
- □ Questions familiales
- □ Moral

Normes physiques

19. Les normes physiques posent un problème, ainsi que l'irrégularité de leur mise en oeuvre et la confusion à l'égard des différentes normes qui s'appliquent dans le CFT (p. ex., certains participants indiquent que le CFT utilise cinq tests EP, tous fondés sur des normes différentes) et dans l'ensemble des FC. Le problème est souvent attribué en grande partie à l'acceptation de recrues mal informées (qui ne connaissent que le côté favorable) et qui ne possèdent pas la motivation ni les aptitudes nécessaires, ainsi qu'aux normes peu élevées des écoles de recrutement. Les hommes de tous les grades qui ont participé aux groupes de discussion sont unanimes : la force et l'endurance physiques constituent le plus grand obstacle pour les femmes dans les armes de combat. Ils sont aussi moins que enclins leurs homologues féminins à reconnaître que les hommes peuvent éprouver des difficultés à atteindre les normes physiques de la même façon que les femmes.

Début du texte

Normes doubles

20. Les hommes qui ont participé aux groupes de discussion constatent que des normes doubles sont appliquées aux femmes et aux hommes en campagne et dans les armes de combat. Les normes officielles

sont rarement en cause; c'est plutôt l'irrégularité de leur mise en oeuvre qui suscite beaucoup de ressentiment envers les femmes. Voici le genre de situation que les participants déplorent :

a. les étudiants qui ne répondent pas aux normes ne sont pas tous traités de la même façon (les hommes sont libérés, les femmes sont retenues);
b. les femmes obtiennent les emplois de tout repos, comme si les postes étaient «classés» selon le genre (par exemple, les postes d'OSI en Croatie dont les titulaires sont hors de portée de tir et les postes de conducteur);
c. les normes des écoles de combat sont abaissées pour que les femmes soient acceptées (encore une fois, de façon informelle et selon chaque cas);
d. les femmes sont traitées différemment par les instructeurs, qui n'osent pas leur imposer une discipline ou leur crier au visage, etc.; et
e. les femmes font l'objet de favoritisme (p. ex., le personnel demande souvent aux femmes si elles ont besoin d'aller aux toilettes).

Les femmes reconnaissent qu'elles sont traitées différemment, et elles soulignent que cela leur cause des problèmes. Dans la plupart des cas, elles préféreraient être traitées de la même façon que les hommes pour cesser d'attirer l'attention. Les femmes admettent également qu'on leur attribue souvent des tâches différentes de celles des hommes alors qu'elles n'en veulent pas. Souvent, la différence du traitement des hommes et des femmes est attribuée à un mauvais leadership; cependant, dans certains cas où l'attribution des tâches se fait entre les militaires, les femmes disent que leurs confrères hésitent à partager également toutes les tâches avec elles.

<>

21. En outre, les femmes dans les armes de combat sentent qu'elles sont « micro-gérées »; elles ont l'impression que *leur moindre geste* est surveillé. Par conséquent, elles risquent davantage que les hommes d'être prises à commettre une erreur.

Début du texte

Quotas

22. On reproche aux FC de mal choisir leurs recrues (hommes et femmes), celles-ci n'ayant souvent pas les qualités nécessaires, et de ne soumettre les femmes à aucun processus de sélection - toute femme qui désire essayer les armes de combat est acceptée. Les étudiantes qui reçoivent l'instruction se sentent traitées comme si elles ne servaient qu'à faire augmenter le quota de femmes, et non comme des personnes ayant du potentiel. En campagne, les membres des FC de tous les grades ont appris l'existence du «quota de 25» % de femmes dans l'Armée de terre. Les participants masculins en général pensent qu'il existe également des quotas pour la promotion des femmes, les cours axés sur la carrière et le classement dans les cours (1^{er}, 2^{e} et 3^{e} rangs). Les femmes aussi pensent que ces quotas existent, mais elles n'ont pas l'impression d'en bénéficier; elles pensent que ce traitement de faveur n'est pas nécessaire (elles n'ont pas besoin d'aide pour réussir) et provoque du ressentiment envers elles. Les femmes des armes de combat affirment que seules les personnes qualifiées et intéressées devraient être recrutées pour faire partie des armes de combat. Chaque fois qu'une femme qui ne possède pas la motivation, la forme ni les aptitudes nécessaires est acceptée dans le programme d'instruction, toutes les femmes sont mises dans le même bain; il devient alors encore plus difficile de réussir pour celles qui sont intéressées et qui

possèdent la forme physique et les aptitudes nécessaires.

Début du texte

Harcèlement

23. Le harcèlement constitue un problème à lui seul du point de vue des femmes, comme la perception d'un manque de responsabilisation des dirigeants à l'égard du harcèlement dans les unités. Les femmes pensent que le harcèlement ne cessera pas, même si tout le monde en est conscient, tant que les femmes qui en sont victimes ne porteront pas plainte, malgré la double victimisation qu'elles risquent de subir. Les hommes qui ont participé aux groupes de discussion considèrent le harcèlement comme un problème dans la mesure où il limite leur capacité en tant que dirigeants de discipliner et de stimuler les hommes et les femmes (surtout les femmes). Les femmes et les hommes comprennent que les officiers masculins n'incitent pas les femmes à atteindre les normes physiques parce qu'ils ont peur d'être accusés de harcèlement. Les femmes déplorent le fait que, quand une femme ne possède pas la forme physique nécessaire, ce sont toutes les femmes qui en souffrent. Certaines femmes disent qu'elles ont subi une pression excessive dans le cadre de l'entraînement physique (attentes irréalistes). Plusieurs cas de harcèlement continu et plusieurs incidents qui se sont produits par le passé ont été signalés; dans la majorité de ces cas, les femmes n'ont pas porté plainte parce qu'elles ne voulaient pas faire de vagues. Les femmes en général avouent être réticentes à signaler les cas de harcèlement de peur de subir une double victimisation. Les hommes estiment que, s'ils déposent une plainte de harcèlement, peu importe les fondements de la plainte, ils ne sont pas pris au sérieux.

Début du texte

Fraternisation

24. La perception de la fraternisation varie selon le genre, le grade, etc. Les hommes, par exemple, semblent penser que les femmes reçoivent une attention particulière de la part des hommes de grades supérieurs; les dirigeants disent qu§ils ne peuvent même pas s'adresser à une de leurs subordonnées au mess parce que les autres femmes et les autres hommes vont l'accuser de fraterniser avec elle ou de lui accorder un traitement spécial plutôt que de le voir comme un dirigeant qui tente de mieux connaître une de ses subordonnées. La distinction entre la fraternisation et le harcèlement est floue dans différentes situations. Par exemple, dans quelle mesure les personnes occupant des postes supérieurs sont-elles tenues responsables de l'abus d'autorité dans les cas de relations sexuelles avec des subalternes, même quand le subalterne semble y consentir' Les femmes sont trop souvent tenues responsables de la fraternisation, qui est perçue comme un moyen d'avancement dans le cadre de l'instruction, entre autres. De plus, il semble que les officiers ne sont pas tenus responsables de la fraternisation de la même façon que les MR le sont dans des situations semblables.

Début du texte

Équipement

25. Le problème des vestes pare-éclats, des sacs à dos, des uniformes distinctifs pour les trois éléments

(UDE), des bottes, des sangles et des casques qui ne sont pas de la taille des femmes a été signalé partout. Les femmes sentent qu'on a beaucoup de ressentiment à leur égard à cause de l'argent dépensé pour acheter du matériel qui leur convient. Même si des articles comme les bottes peuvent être commandés sur mesure, ils sont rarement disponibles rapidement dans le système d'approvisionnement. Les hommes et les femmes reconnaissent que les hommes de petite carrure éprouvent les mêmes difficultés; cependant, le problème reste attribué aux femmes.

Début du texte

Accès aux installations

26. L'accès aux installations, comme les douches, et les règles et les procédures relatives à l'utilisation des installations par les femmes continuent de poser des problèmes. La situation varie considérablement d'un endroit à l'autre, certains endroits offrant peu ou pas d'accès aux femmes et d'autres prévoyant un accès spécial pour les femmes. Les femmes estiment que le fait qu'on leur donne un accès spécial aux installations, ou ce que les hommes perçoivent comme un accès spécial, provoque du ressentiment envers elles. Les hommes disent qu'ils en veulent aux femmes parce qu'à leur avis, ces mesures constituent un traitement de faveur. Les participants s'entendent pour dire que les femmes et les hommes devraient partager davantage les mêmes installations, comme par exemple les mêmes quartiers (les deux peuvent utiliser les mêmes douches, en faisant preuve de bon sens). Il est important de souligner que les femmes qui sont en faveur d'un partage accru des installations font partie d'unités de soutien au combat qui comptent plusieurs femmes.

Début du texte

Masse critique

27. En général, les hommes et les femmes estiment que les femmes devraient recevoir l'instruction et être employées en groupe pour qu'elles puissent se soutenir mutuellement et pour créer moins de problèmes pour les dirigeants (par exemple, l'impression que plusieurs hommes sont « en compétition » pour une femme ou que, s'il faut faire des efforts pour accueillir les femmes, il devrait y en avoir plus d'une). Les femmes qui font partie des armes de combat aimeraient que leur milieu possède davantage de femmes qualifiées, mais elles ne veulent pas être entraînées et employées ensemble au dépens de leurs choix de carrière et de leur perfectionnement.

Début du texte

Questions familiales

28. Les questions soulevées varient du traitement des femmes pendant la grossesse (attribution des tâches, RAP insuffisants, attentes injustes, etc.) aux services de garderie en cas d'urgence ou d'absence prolongée. L'emploi dans les FC semble exiger toujours davantage de travail, si bien que les membres des FC qui ont des responsabilités familiales (surtout les femmes) doivent être déployés pendant de longues périodes et travailler souvent de longues heures quand ils ne sont pas en déploiement, au détriment de leur famille. Les participants reconnaissent que le service militaire exige des déploiements et

comporte des impératifs opérationnels, mais ils trouvent difficile de s'engager à travailler 100 p. 100 de leur temps. Les femmes et les hommes ont soulevé la question du remplacement des femmes enceintes; les problèmes varient de l'absence de remplaçant à l'incompétence des remplaçants. Les femmes déplorent que, en bout de ligne, on les tienne responsables de ces problèmes.

Début du texte

Moral

29. Les hommes et les femmes ont l'impression que les FC exigent toujours davantage d'eux sans leur offrir de récompense significative; l'image négative véhiculée par la presse et l'absence de signe d'appréciation de la population canadienne ne viennent pas améliorer la situation. Certains participants aux groupes de discussion (surtout les hommes) affirment que les problèmes liés au moral et à d'autres questions générales dans les FC devraient être réglés avant d'introduire les femmes dans les armes de combat. Les femmes aussi pensent qu'il y a beaucoup à faire pour créer un cadre d'instruction et d'emploi positif pour les hommes et les femmes; cependant, les hommes ont tendance à percevoir les femmes comme un « autre problème » plutôt qu'une ressource qu'il faut apprendre à utiliser.

Début du texte

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.
Défense nationale National Defence
Canada

Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : cadre d'instruction et d'emploi dans la Force régulière

PERCEPTION DES HOMMES / INSTRUCTEURS

□ Perception des hommes : Emploi des femmes dans le soutien au combat
□ Perception des hommes : Emploi des femmes dans les armes de combat
□ Perception des instructeurs : Étudiantes dans les armes de combat
□ Leadership positif

Perception des hommes : Emploi des femmes dans le soutien au combat

30. . L'attitude des hommes envers l'emploi des femmes dans le soutien au combat varie de très positive et coopérative à négative. Dans les postes et les milieux dans lesquels les femmes sont employées depuis un certain temps, les femmes sont acceptées et leur capacité de contribuer à l'efficacité de leur unité est reconnue. Cependant, on continue de croire que les femmes ne possèdent pas la motivation, la forme physique, le désir de s'engager ni la capacité nécessaires pour accomplir leurs tâches comme le font les hommes. De plus, les femmes sentent que leur capacité d'occuper des postes de dirigeants est mise en doute et compromise. Souvent, les femmes sont affectées en campagne à des étapes avancées de leur carrière. Elles doivent donc relever un défi considérable sur le plan de l'acquisition d'aptitudes de soldat et du maintien de normes physiques, ce qui nuit à l'accomplissement de leurs fonctions de dirigeant. Les normes physiques sont utilisées comme déterminant des qualités de chef, et toutes les autres compétences et habiletés des femmes sont négligées. Il en résulte que les femmes, en tant que dirigeants, obtiennent moins de respect et d'appui que les hommes. Les participants qui ont déjà été dirigés par des femmes dans un milieu opérationnel affirment, contrairement aux autres, que les femmes peuvent remplir efficacement des postes de dirigeants.

Début du texte

Perception des hommes : Emploi des femmes dans les armes de combat

31. En général, les hommes perçoivent l'emploi des femmes dans les armes de combat de façon plutôt négative. Ils croient que les femmes ne possèdent pas l'intérêt, la motivation ni les aptitudes nécessaires pour accomplir leur travail. En outre, ils estiment qu'il ne vaut pas la peine d'introduire des femmes dans une unité d'armes de combat à cause des problèmes que cela entraîne, comme l'accès aux installations, la fraternisation et les relations entre hommes et femmes. Les hommes des armes de combat pensent en outre qu'à cause de la présence des femmes, ils courent le risque d'être accusés de harcèlement. Certains

hommes disent que les femmes sont les bienvenues si elles sont capables de faire leur travail; d'autres craignent que les femmes ne viennent perturber la culture des hommes (p. ex., jurer, faire des blagues osées) et que leur présence ne les oblige à changer leur comportement.

32. Les officiers subalternes qui reçoivent de l'instruction dans les armes de combat croient que les femmes ne peuvent pas être des dirigeants efficaces parce qu'elles n'ont pas la « prestance » nécessaire pour commander. Ils ont formé cette opinion en côtoyant les femmes au cours de l'instruction ou d'après les ouï-dires qui sont acceptés comme des faits dans les armes de combat et les collèges militaires. Ils ajoutent qu'il n'est pas suffisant d'être capable de faire son travail - il faut également être capable d'*exiger que le travail soit fait*. Autrement dit, ils pensent que les troupes n'auront pas confiance en la capacité des femmes de diriger et que, par conséquent, les soldats ne leur obéiront pas.

Début du texte

Perception des instructeurs : Étudiantes dans les armes de combat

33. Les instructeurs ont en général une attitude négative envers les femmes, en partie parce qu'ils en ont vu un très grand nombre échouer pendant l'instruction ou abandonner les armes de combat après peu de temps, d'où la croyance que les femmes ne possèdent pas la capacité ni la motivation de travailler dans les armes de combat. Parfois, les étudiants sentent qu'ils ne sont pas les bienvenus et qu'ils doivent faire leurs preuves. Il arrive également que les étudiantes ignorent complètement l'attitude générale des instructeurs envers les femmes dans les armes de combat. Certains instructeurs ont réussi à mettre leur opinion personnelle de côté et à se comporter de façon positive et professionnelle envers les étudiants.

Début du texte

Leadership positif

34. Les participants aux groupes de discussion ont donné plusieurs exemples de leadership positif en faveur des femmes. En particulier, certains MR supérieurs (adjum, adjuc) occupant d'importants postes de dirigeants dans le soutien au combat font preuve de bon sens et tentent d'utiliser tous les membres de leur personnel dans le meilleur intérêt de l'unité. Pour ce faire, il semble nécessaire de traiter chaque personne de façon équitable et d'imposer les normes et la discipline de façon intelligente. Un MR a expliqué qu'il y a dix ans, quand il a appris que les femmes allaient faire partie de l'Armée de terre, il a dû prendre une décision : il avait le choix de partir, ou bien de rester et de contribuer à ce que les choses fonctionnent bien. Il semble être clair que pour y arriver, il faut traiter tout le monde de la même façon, dans la mesure du possible, en tenant compte des besoins particuliers de chacun.

Début du texte

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Défense nationale National Defence

Canada

Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : cadre d'instruction et d'emploi dans la Force régulière

DISCUSSION ET RECOMMANDATIONS

□ Discussion
□ Recommandations

Discussion

35. La force et l'endurance physiques sont sans aucun doute des questions primordiales, mais les obstacles à la réussite des femmes dans les armes de combat sont beaucoup plus complexes. La perception de la capacité des femmes d'atteindre et de maintenir les normes de force et d'endurance physiques pour accomplir leur travail de la même façon que les hommes a une incidence réelle sur toutes les autres questions. C'est pourquoi il est essentiel de trouver de nouvelles façons d'aborder l'entraînement physique. Voici ce que conclut le rapport d'un programme-pilote mis sur pied récemment dans l'armée américaine : [TRADUCTION] « un programme d'entraînement physique spécialement conçu et mis en oeuvre peut permettre d'améliorer de façon très efficace la capacité des femmes à accomplir des tâches militaires exigeantes sur le plan physique » (U.S. Army Research Institute of Environmental Medicine, 1996). Avec des renseignements de ce genre, il serait possible d'étudier les différentes étapes de l'instruction, de l'école de recrutement à l'instruction du NQ3, pour trouver des moyens de remanier et de restructurer les étapes de l'instruction de façon à améliorer le rendement physique des femmes et des hommes.

36. Quand les femmes réussissent à atteindre les normes, on juge que les normes ont été abaissées pour leur faciliter la tâche ou que les femmes seront incapables de fournir à long terme un rendement physique comparable à celui des hommes. Même si les femmes se montrent capables d'accomplir leur travail, elles continuent d'être perçues comme étant inférieures aux hommes et ne sont pas davantage acceptées dans les armes de combat. On juge en général que tous les membres de l'équipe doivent être en mesure de donner un rendement équivalent, même s'il est bien connu que tous les hommes n'ont pas la même force ni la même endurance. On ne semble pas comprendre ni accepter que les membres d'une équipe peuvent se situer au même niveau et posséder en même temps des forces différentes pouvant contribuer à l'efficacité générale de l'équipe.

37. Les femmes et les hommes qui sont mutés dans le soutien au combat ont également besoin de recevoir un appui et de l'instruction supplémentaires pour atteindre les normes physiques. Les besoins communs et les besoins propres à ces deux groupes devraient être définis en vue d'offrir à chacun

l'instruction qui correspond le mieux à ses besoins.

38. Les problèmes relatifs au harcèlement, à la fraternisation et aux doubles normes existent dans le soutien au combat, l'appui tactique et les armes de combat. La façon de percevoir ces problèmes varie chez les hommes et les femmes. Souvent, il y a un manque de compréhension de la Charte canadienne des droits et de la Loi canadienne sur les droits de la personne relativement à l'équité d'emploi pour toute la population canadienne (p. ex., pourquoi se donner tant de mal pour introduire les femmes dans les armes de combat'). On constate ce manque de connaissances et de compréhension à tous les grades, y compris à ceux d'officiers supérieurs. En général, les hommes qui font partie du soutien au combat et les femmes ont une meilleure compréhension de ces questions et acceptent plus facilement la portée de la Loi canadienne sur les droits de la personne. En outre, les hommes qui font partie du soutien au combat, contrairement au hommes des armes de combat, semblent penser que le genre importe peu si la personne est capable d'accomplir son travail.

39. Les dirigeants dans les armes de combat et le soutien au combat n'ont pas l'impression de posséder les compétences et les connaissances nécessaires pour former et stimuler leurs subordonnés dans un milieu de plus en plus diversifié. Il faut par conséquent offrir aux dirigeants une formation axée sur les genres et adaptée à leur élément et aux tâches qu'ils doivent accomplir. Les femmes ont besoin d'un milieu positif et doivent être dirigées, stimulées et entraînées de façon adéquate pour qu'elles puissent atteindre des normes bien définies; un milieu négatif draine toute leur énergie et leur motivation.

40. La masse critique est sans aucun doute un moyen de créer un milieu positif et stimulant pour les femmes; si elles étaient regroupées, les femmes pourraient se soutenir mutuellement et cesser de se sentir constamment surveillées, et leur milieu pourrait évoluer davantage dans le sens de l'intégration que de l'assimilation. La formation d'une masse critique exige une planification rigoureuse et soigneuse afin d'éviter que les conséquences (p. ex., retardement des possibilités d'enrôlement, réduction des choix de carrière et des expériences de croissance professionnelle pour les femmes) ne découragent les femmes et ne provoquent une attrition prématurée.

41. Enfin, si des mesures ne sont pas prises rapidement pour répondre aux besoins des femmes en matière d'équipement, les femmes continueront d'être défavorisées dans l'accomplissement de leurs tâches physiques. Le fait que le « système » n'arrive pas à leur fournir les outils de base dont elles ont besoin dans leur travail contribue à donner l'impression que les femmes ne sont pas les bienvenues dans les FC.

42. Les femmes qui répondent aux normes veulent que les femmes qui éprouvent de la difficulté soient traitées de façon équitable, même si cela signifie de les exclure au lieu d'essayer de « faire avec ». Toutefois, cet élément vient brouiller le problème, car il est probable que les femmes qui pourraient réussir ne sont pas encouragées à continuer de la même façon que les hommes. La solution est de traiter toutes les personnes de façon juste et équitable, ce qui ne signifie pas nécessairement de toutes les traiter de la même façon. En général, on comprend mal la différence entre l'assimilation et l'intégration, c'est-à-dire, que certaines personnes ont besoin d'être traitées différemment et que cela ne constitue pas nécessairement du favoritisme. L'instruction des dirigeants devrait porter également sur cette question et sur les bienfaits de l'intégration.

43. La présente partie de la recherche n'a pas permis d'établir quels sont les obstacles au recrutement et à la mutation des femmes dans les armes de combat, ni de comprendre pourquoi les femmes abandonnent les armes de combat une fois qu'elles en font partie. Il est évident par contre que les femmes sont mises à rude épreuve dans le cadre de l'instruction et de l'emploi dans les armes de combat de la Force régulière.

La majorité des problèmes exposés dans le présent rapport avaient déjà été soulignés par le Conseil consultatif ministériel sur les femmes dans les FC, en 1991. Les dirigeants et les instructeurs continuent d'essayer d'accepter et de gérer efficacement la présence des femmes dans un milieu autrefois réservé aux hommes. Si le climat actuel persiste, il est probable que les femmes vont continuer à abandonner les armes de combat en plus grand nombre que les hommes.

Début du texte

Recommandations

44. Une liste complète des recommandations des groupes de discussion et des personnes interrogées individuellement se trouve à l'annexe D. Voici en gros les recommandations qui sont présentées :

a. former les instructeurs et les dirigeants à tous les niveaux de façon à accroître leurs compétences et leurs connaissances relatives à l'instruction et au leadership dans un milieu mixte et diversifié (aborder les questions qui touchent chaque genre, comme l'attribution des tâches et l'évaluation pendant et après la grossesse);
b. veiller à ce que les milieux d'instruction et d'emploi soient favorables à l'entraînement et au travail des femmes (p. ex., sélection et formation du personnel et de dirigeants qui donneront aux femmes une chance équitable de participer aux armes de combat);
c. mettre en oeuvre un système d'établissement de rapports ou un système de soutien qui permettra aux femmes et aux hommes de signaler les obstacles à leur rendement (p. ex., le harcèlement) de façon confidentielle et anonyme;
d. communiquer avec le SREIFC pour vérifier que les recrues sont bien informées et possèdent la motivation et les aptitudes nécessaires, et que les hommes recrutés comprennent et acceptent que les armes de combat sont un milieu de travail mixte;
e. mettre à la disposition des femmes des vêtements de combat, de l'équipement de sécurité et des UDE de leur taille;
f. revoir la structure et le contenu de l'instruction des recrues et de l'instruction par étape/de qualification afin de trouver des moyens d'améliorer l'entraînement physique des femmes et des hommes;
g. revoir les activités de mise en forme et d'entraînement afin d'améliorer les méthodes utilisées pour atteindre et maintenir les normes de forme et de force physiques, fondées sur les exigences réelles des professions;
h. élaborer et établir une politique de fraternisation pouvant être communiquée clairement et mise en oeuvre de façon cohérente dans toutes les unités du CFT;
i. élaborer et mettre en oeuvre des politiques, comme la désignation d'« unités mixtes », pour faciliter la formation d'une masse critique de femmes dans le milieu d'instruction et d'emploi, *en admettant* que les recrues possèdent les qualifications et la motivation nécessaires et que les milieux d'instruction et d'emploi soient positifs (la qualité du milieu d'instruction et de travail est plus importante que le nombre de soldats féminins);
j. revoir les politiques et les procédures actuelles des FC et des régions sur les questions familiales afin de les perfectionner et de trouver des moyens d'améliorer la qualité de vie de tous les membres des unités du CFT;
k. effectuer des recherches afin d'évaluer la nécessité d'offrir des services de garderie en cas d'urgence ou d'absence prolongée, et élaborer des politiques et des programmes afin de répondre aux besoins en matière de services de garderie des familles dont les deux parents sont des militaires et des familles monoparentales.

Début du texte

Rapport menu | Recherche | Aide | English | Commentaires | D-NET Menu

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

ÉTUDE DU CMAT SUR L'INTÉGRATION DES GENRES

Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : cadre d'instruction et d'emploi dans la Force régulière

TABLE DES MATIÈRES

□ PARRAIN DU PROJET

- Remerciements
- Résumé
- Sommaire
- Liste des tableaux

Début du Texte

□ INTRODUCTION

- Contexte
- Objectif

Début du texte

□ STRUCTURE DU PROJET ET MÉTHODE

- Questions faisant l'objet de la recherche
- Structure du projet
- Donnés de référence
- Étude qualificative
- Groupes de discussion dans la Force régulière
- Participants
- Représentation
- Processus
- Analyse des donnés

Début du texte

□ REPRÉSENTATION DES FEMMES

- Introduction
- Les femmes dans les armes de combats
- Proportion de l'enrôlement
- Effectif total
- Les femmes dans le soutien au combat
- Proportion de l'enrôlement
- Effectif total

Début du texte

□ RÉSULTATS DES GROUPES DE DISCUSSION

- Question principales
- Normes physiques
- Normes doubles
- Quotas
- Harcèlement
- Fraternisation
- Équipement
- Accès aux installations
- Masse critique
- Questions familiales
- Moral

Début du texte

□ PERCEPTION DES HOMMES / INSTRUCTEURS

- Perception des hommes : Emploi des femmes dans le soutien au combat
- Perception des hommes : Emploi des femmes dans les armes de combat
- Perception des instructeurs : Étudiantes dans les armes de combat
- Leadership positif

Début du texte

□ DISCUSSION ET RECOMMANDATIONS

- Conclusions
- Recommandations

Début du texte

□ RÉFÉRENCES, ANNEXES ET TABLEAUX

- ANNEXE A - DONNÉS DES GROUPES DE DISCUSSION DE LA FORCE RÉGULIÈRE
- ANNEXE B - ARMES DE COMBAT : PROPORTION DE L'ENRÔLEMENT ET REPRÉSENTATION DANS CHAQUE GPM

- ANNEXE C - GPM DU SOUTIEN AU COMBAT : PROPORTION DE L'ENRÔLEMNT ET REPRÉSENTATION PAR BRANCHE ET PAR GPM
- ANNEXE D - RECOMMANDATIONS DES GROUPES DE DISCUSSION ET DES PERSONNES INTERROGÉES

- TABLEAU A1 - Participation aux groupes de discussion et aux entretiens par grade et par genre
- TABLEAU A2 -

- TABLEAU B1 - Armes de combat : Proportion de l'enrôlement et Représentation dans chaque GPM - Officiers
- TABLEAU B2 - Armes de combat : Proportion de l'enrôlement et Représentation dans chaque GPM - MR

- Les tableaux C - GPM du soutien au Combat : Proportion de l'enrôlement et représentation par branche et par GPM
- TABLEAU C1 - Branche des communications et de l'électronique - MR
- TABLEAU C2 - Branche du génie électrique et mécanique (Terre) - MR
- TABLEAU C3 - Branche des services de sécurité - Officiers et MR
- TABLEAU C4 - Branche des services de la logistique - Officiers
- TABLEAU C5 - Branche des services de la logistique - MR
- TABLEAU C6 - Branche des services de santé - Officiers
- TABLEAU C7 - Branche des services de santé - MR

Début du texte

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Défense nationale National Defence Canada

Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : cadre d'instruction et d'emploi dans la Force régulière

RÉFÉRENCES, ANNEXES ET TABLEAUX

□ Références
□ Annexe A - Donnés des groupes de discussion de la Force régulière

- Tableau A1 - Participation aux groupes de discussion et aux entretiens par grade et par genre
- Tableau A2 - Groupes de discussion par grade et par genre

□ Annexe B - Armes de combat : proportion de l'enrôlement et représentation dans chaque GPM

- Tableau B1 - Armes de combat : Proportion de l'enrôlement et Représentation dans chaque GPM - Officiers
- Tableau B2 - Armes de combat : Proportion de l'enrôlement et Représentation dans chaque GPM - MR

□ Les tableaux C - GPM du soutien au Combat : Proportion de l'enrôlement et représentation par branche et par GPM

- TABLEAU C1 - Branche des communications et de l'électronique - MR
- TABLEAU C2 - Branche du génie électrique et mécanique (Terre) - MR
- TABLEAU C3 - Branche des services de sécurité - Officiers et MR
- TABLEAU C4 - Branche des services de la logistique - Officiers
- TABLEAU C5 - Branche des services de la logistique - MR
- TABLEAU C6 - Branche des services de santé - Officiers
- TABLEAU C7 - Branche des services de santé - MR

□ Annexe D - Recommandations des groupes de discussion et des peronnes intérrogées

Début du texte

Références

Conseil consultatif ministériel sur les femmes dans les Forces canadiennes (1992). *Rapport annuel 1991-*

1992, non daté.

Conseil consultatif ministériel sur l'intégration des genres dans les Forces canadiennes (1993). *Rapport annuel 1992-1993*, non daté.

Conseil consultatif ministériel sur l'intégration des genres dans les Forces canadiennes (1994). *Rapport annuel 1993-1994*, non daté.

Conseil consultatif ministériel sur l'intégration des genres dans les Forces canadiennes(1995). *Fifth Annual Report Half-Way Through Transition: A mid-term review of the progress of gender integration in the Canadian Forces 1989-1994*, 3 avril 1995.

King, W.D. (1990). *Integration Experiences R Battery 5e RALC: A Social-Behavioural Perspective* (Rapport de recherche sur le personnel du Commandement), Saint-Hubert (Québec), Force mobile des Forces canadiennes.

Lamerson, C.D. (1989). *Combat Related Employment of Women (CREW) in the Army: Trial Research Plan* (Document de travail 89-2), Willowdale (Ontario), Unité de recherche appliquée en matière de personnel des Forces canadiennes.

Park, R.E. (1986). *Overview of the Social/Behavioural Science Evaluation of the 1979-1985 Canadian Forces Trial Employment of Servicewomen in Non-traditional Environments and Roles* (Rapport de recherche 86-2), Willowdale (Ontario), Unité de recherche appliquée en matière de personnel des Forces canadiennes.

Strauss, Anselm and Juliet Corbin (1990). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures Procedures and Techniques*, Newbury Park/London/New Delhi, Sage Publications.

Tanner, L. (1997a). *Female Enrolment in the Regular Force of the Canadian Forces (1989-1996)* (PORT Research Note 9702), Ottawa (Ontario), Directeur général du personnel militaire, Direction - Personnel (Politique) et Division de la recherche opérationnelle, Équipe opérationnelle de recherches en personnel.

Tanner, L. (1997b). *Female Participation in the Regular Force of the Canadian Forces (1989-1997)* (ORD Project Report 9703), Ottawa (Ontario), Directeur général du personnel militaire, Direction - Personnel (Politique) et Division de la recherche opérationnelle, Équipe opérationnelle de recherches en personnel.

United States Army Research Institute of Environmental Medicine (1996). *Preliminary Report on Effects Effects of a specifically designed physical conditioning program on the load carriage and lifting performance of female soldiers*, 26 janvier 1996.

Wild, W. R. (1988). *Proposal for Studying the Human Dimension of Combat Readiness* (Technical Note 5/88), Willowdale (Ontario), Unité de recherches psychotechniques des Forces canadiennes.

Début du texte

TABLEAU A1 : Participation aux groupes de discussion et aux entretiens par grade et par genre

GENRE

GROUPES PAR GRADE	Femmes	Hommes
Soldats recevant l'instruction	4	21
MR subalternes	58	52
MR supérieurs	48	34+
Officiers subalternes	22	18+
Officiers supérieurs, adjum, adjuc	6	27+
Personnel d'instruction (cplc à slt)	1	23
Officiers à l'instruction	12 (CMR)	19 (CMR)
TOTAL	**151**	**193**

* ' 7 (toutes des femmes)

+ comprend le personnel d'instruction des officiers

TABLEAU A2 : Groupes de discussion par grade et par genre

GENRE

GRADE	Femmes	Hommes
Soldats recevant l'instruction	1	2
MR subalternes	5	6
MR supérieurs	4	4
MR subalternes et supérieurs	4	

Officiers subalternes	6	5
Officiers supérieurs, adjum, adjuc	1	4
Personnel d'instruction		3 (1 femme)
Officiers à l'instruction	2	2
TOTAL	**23**	**26**

Début du texte

TABLEAU B1 : Armes de combat : Proportion de l'enrôlement et représentation dans chaque GPM (Tous les pourcentages sont arrondis au dixième près)

Officiers

GPM	Proportion de l'enrôlement (1987-1996)	Représentationtotale 1989	Représentation totale 1997
21-A. BLINDÉS	3,3 % (11/335)*	0,2 % (1/591)	0,8 % (4/520)
22-ARTILLERIE	8,6 % (22/257)	0,3 % (2/616)	4,0 % (21/524)
23-INFANTERIE	4,2 % (18/433)	0,3 % (4/1 239)	1,2 % (13/1 064)
24-GÉNIE	10,5 %** (2/19)	5,3 %*** (39/732)	6,9 % (27/393)

TOTAL	5,2 % (51/1 026)+	0,3 % (7/2 446)+	1,8 % (38/2 108)

* Nombre de femmes/nombre total

** 1996 seulement (GPM créé en 1996)

*** comprend tous les G MIL 45

+ Ne comprend pas les GPM 24 et 45

TABLEAU B2 : Armes de combat : Proportion de l'enrôlement et Représentation dans chaque GPM - MR

GPM	Proportion de l'enrôlement (1987-1989)	Représentation totale 1989	Représentation totale 1997
011-EQUIP	1,3 % (23/1 715)*	0 % (0/2 056)	0,6 % (10/1 720)
021-ARTIL CAMP	3,6 % (70/1 962)	0,6 % (12/1 946)	1,5 % (21/1 414)
022-ARTIL DA	3,8 % (25/660)	0 % (0/626)	2,7 % (8/292)
031-INF	1,7 % (131/7 887)	0,5 % (36/6 709)	0,2 % (13/5 782)
041-G CAMP	1,9 % (27/1 421)	0 % (0/1 228)	1,3 % (14/1 110)
042-SOE	**	0 % (0/184)	0 (0/202)

TOTAL	2,0 % (276/13 645)	0,4 % (48/12 749)	0,6 % (66/10 520)

* Nombre de femmes/nombre total

** N'est pas un GPM à enrôlement direct; recrutement dans les armes de combat

Début du texte

Les Tableaux C - GPM du soutien au combat : Proportion de l'enrôlement et représentation par branche et par GPM

(Tous les pourcentages sont arrondis au dixième près)

TABLEAU C1 : Branche des communications et de l'électronique - MR

GPM	Proportion de l'enrôlement (1987-1997)	Représentation totale 1989	Représentation totale 1997
052-PL	2,5 % (4/162)*	0,8 % (3/365)	0,9 % (3/348)
211-RAD	13,3 % (134/1 007)	2,9 % (51/1 739)	4, 3 % (52/1200)
221-RADIOTEC	0 % (0/21)	10, 6 % (125/1,177)	GPM aboli en 1996
225-TEC SIS		GPM créé en 1996	9,5 % (60/632)
227-TEC LCIS		GPM créé en 1996	5,4 % (25/463)
231-RADAR	0 % (0/11)	4,3 % (31/720)	GPM aboli en 1996

TOTAL	11,5 % (138/1 201)	5,2 % (210/4 001)	5,3 % (140/2 643)

* Nombre de femmes/nombre total

TABLEAU C2 : Branche du génie électrique et mécanique (Terre) - MR

GPM	Proportion de l'enrôlement (1987-1997)	Représentation totale 1989	Représentation totale 1997
411-TEC V	3,6 % (39/1 090)*	2,6 % (76/2 930)	2,2 % (49/2 261)
421-TEC A (T)	6,6 % (12/181)	1,8 % (9/496)	1,7 % (5/293)
TOTAL	4,0 % (51/1 271)	2,5 % (85/3 426)	2,1 % (54/2 554)

*Nombre de femmes/nombre total

TABLEAU C3 : Branche des services de sécurité - Officiers et MR

GPM	Proportion de l'enrôlement (1987-1997)	Représentation totale 1989	Représentation totale 1997
81-O SECUR	30,0 % (12/40)*	8,9 % (18/202)	11,6 % (17/147)
811-PM	21,1 % (122/577)	11,4 % (206/1 802)	10,3 % (121/1 180)

* Nombre de femmes/nombre total

TABLEAU C4 : Branche des services de la logistique - Officiers

GPM	Proportion de l'enrôlement (1987-1997)	Représentation totale 1989	Représentation totale 1997
69-LOG	47,5 % (259/545)*	19,6 % (382/1 949)	25,4 % (328/1 291)

* Nombre de femmes/nombre total

TABLEAU C5 : Branche des services de la logistique - MR

GPM	Proportion de l'enrôlement (1987-1997)	Représentation totale 1989	Représentation totale 1997
841-COMMIS C	60,2 % (124/206)*	32,2 % (428/1 330)	38,5 % (350/909)
861-CUISINIER	22,7 % (140/617)	10,8 % (191/1 775)	12,7 % (151/1 193)
911-TEC APPR	36,0 % (397/1 103)	27,1 % (1 187/4 376)	26,9 % (805/2 993)
921-TEC MUN	14,7 % (10/68)	8,6 % (16/186)	7,8 % (12/154)
935-CONDUCTEUR MMS	18,9 % (150/794)	13,2 % (418/3 176)	12,2 % (239/1 960)
TOTAL	29,4 % (821/2 788)	20,7 % (2 240/10 843)	21,6 % (1 557/7 209)

* Nombre de femmes/nombre total

TABLEAU C6 : Branche des services de santé - Officiers

GPM	Proportion de l'enrôlement (1987-1997)	Représentation totale 1989	Représentation totale 1997
57-INF	83,7 % (169/202)*	88,6 % (420/474)	80,0 % (240/300)

* Nombre de femmes/nombre total

TABLEAU C7 : Branche des services de santé - MR

GPM	Proportion de l'enrôlement (1987-1997)	Représentation totale 1989	Représentation totale 1997
711-A MED	44,6 % (414/929)*	20,4 % (328/1 609)	26,2 % (306/1 169)
713-AO	**	10,3 % (4/39)	20,0 % (5/25)
715-TEC RADIOL	**	23,8 % (20/84)	26,5 % (9/34)
716-TEC MED PREV	**	2,3 % (2/89)	5,1 % (4/78)
TOTAL	44,6 % (414/929)	19,4 % (354/1 821)	24,8 % (324/1 306)

* Nombre de femmes/nombre total

** N'est pas un GPM à enrôlement direct

Début du texte

ANNEXE D - RECOMMANDATIONS DES GROUPES DE DISCUSSION ET DES PERSONNES INTERROGÉES

Recommandations des femmes qui ont participé au projet :

a. assigner un protecteur du personnel à l'extérieur de la chaîne de commandement (certaines personnes insistent pour que ce ne soit pas un IG)
b. mettre en oeuvre les normes de façon régulière (équitable)
c. traiter tout le monde de la même façon; laisser les femmes travailler et accomplir toutes leurs tâches, comme le font les hommes
d. considérer les congés de maternité comme une période de service continu
e. le RAP des femmes enceintes pendant la période visée par le rapport ne devrait pas être différent de celui de l'année précédente; si c'est le cas, les femmes devraient alors être évaluées indépendamment des autres (pour éviter d'être en concurrence avec leurs homologues)
f. fournir des services de garderie de jour durant les désengagements
g. atteindre la plus grande masse critique possible sans que cela ne réduise les choix de carrière et le perfectionnement professionnel des femmes
h. ABOLIR LES QUOTAS - les femmes dans les armes de combat qui ont participé au projet de recherche sont catégoriques : la qualité est beaucoup plus importante que la quantité et facilitera, à long terme, l'acceptation des femmes et l'augmentation régulière de leur représentation
i. fournir du matériel qui convient aux femmes (sacs à dos, vestes pare-éclats, sangles, bottes, etc.)
j. régler les questions familiales de façon plus efficace (et ne pas tenir pour acquis que, dans les couples où les deux parents sont militaires, c'est la femme qui doit s'occuper des questions familiales, favorisant ainsi la carrière de l'homme)
k. reconnaître les améliorations de la forme physique, même si les normes ne sont pas encore atteintes (inciter les femmes à s'améliorer davantage)
l. donner des renseignements plus justes sur le recrutement
m. fournir un meilleur appui aux dirigeants relativement aux questions liées aux genres, comme le harcèlement
n. intégrer les femmes et les hommes dans l'instruction initiale
o. établir des politiques qui donneront aux femmes et aux hommes un accès équitable aux douches, aux buanderies, etc.(la plupart des participantes acceptent que cela signifie d'accroître l'intégration des femmes et des hommes)
p. combler le fossé entre l'école de recrutement et l'unité
q. tenter d'éliminer les réactions négatives liées à la formation sur le harcèlement
r. diminuer la micro-gestion des femmes dans les armes de combat
s. fournir de l'instruction axée sur les genres pertinente pour les opérations en campagne
t. organiser les examens de promotion de façon à uniformiser les règles du jeu
u. renforcer le réseau informel pour que les femmes puissent apprendre davantage de l'expérience des autres
v. mentionner la contribution des femmes à l'histoire dans le cadre du perfectionnement professionnel (p. ex., les héroïnes, les pionnières, la participation des femmes aux campagnes) tout comme on enseigne aux hommes leur contribution

Recommandations des hommes qui ont participé au projet :

a. uniformiser les normes pour tout le monde (hommes/femmes; normes informelles/formelles)
b. ÉLIMINER LES QUOTAS - recruter des personnes bien informées et possédant les qualités et la motivation nécessaires, peu importe leur genre

c. donner un aperçu réaliste du travail - bien renseigner les recrues sur les bons et les mauvais côtés
d. donner une formation à tous les niveaux sur l'intégration des genres, le favoritisme et la communication entre hommes et femmes
e. faire subir le test EP avant l'enrôlement, à la suite des cours à l'école de recrutement et avant l'instruction à l'école de combat
f. regrouper les femmes dans des unités mixtes bien désignées (sans réduire leurs choix de carrière)
g. préciser les droits *et* les responsabilités au moment de l'enrôlement
h. offrir un entraînement précis à la fois crédible et pertinent pour les milieux opérationnels
i. améliorer l'équipement pour les femmes
j. accroître l'intégration des femmes et des hommes dans les quartiers et lors de l'entraînement physique
k. établir des normes physiques pour chaque GPM
l. adapter l'instruction initiale dans les écoles de combat de façon à améliorer la préparation au NQ3
m. améliorer les procédures de sélection pour assurer la déployabilité des recrues
n. n'accorder aucun traitement spécial à qui que ce soit
o. obliger tous les officiers à passer du temps dans leur grade avant de recevoir leur commission

Début du texte

Rapport menu | Recherche | Aide | English | Commentaires | D-NET Menu

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Défense nationale National Defence

Canada